Convenio Colectivo Transportes Por Carretera de Asturias

ÁREA	Asturias	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Autonómico
CÓDIGO	33001125011981	**ACTUALIZACIÓN**	2025/08/27
VIGENCIA	2024/01/01 — 2028/12/31	**DURACIÓN**	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOPA 165 ACUERDO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-transportes-por-carretera-de-c-autonoma-de-asturias/		

Resumen

Convenio Colectivo Transportes Por Carretera. Última actualización a: 27-08-2025 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2028. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOPA 165 del tipo: ACUERDO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 102 del lunes 27 de mayo de 2024)

Resolución de 14 de mayo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C-011/2024 Código 33001125011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 23 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por

Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 14 de mayo de 2024.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P.D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10 X 2023).-Cód. 2024-04269.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA PRINCIPADO DE ASTURIAS 2024-2028

Oviedo 16 de abril de 2024

Reunidas las partes debidamente convocadas y citadas para el día 16 de abril de 2024 para la negociación del Convenio Colectivo de Transportes por Carretera del Principado de Asturias, comparecen a tal reunión:

– Asociación Empresarial Corporación Asturiana de Transporte (CAR)

– Asociación Empresarial ASVIPYMET

– Asociación Empresarial ASTRA

– Sindicato UGT

– Sindicato CCOO

– Sindicato CSI

La Asociación de Empresarios de Transportes de Asturias (ASETRA) aún habiendo sido convocada debidamente a la reunión no asiste a la misma.

Representación social

UGT

Titulares

Iván José López Reguero

Manuel Enrique Sánchez Fernández

Jaime García González

Manuel Ángel García Díaz

Ignacio Vega Fernández

Pablo Gutiérrez Álvarez

Alberto Simal Sánchez

Alejandro Quintanal García

Asesores:

Luis Blanco Junquera

Suplentes

Francisco Uceda Pérez

Carlos Osorio Fernández

CC.OO

Faustino Fernández Huerta

José Francisco Braña Artime

Manuel Ramos Bustos

Diego Abello Peña

Manuel Antonio Borges Martins

Suplentes

Adriano Suárez Iglesias

Ángel Ramón López Alfonso

Ana María Rodríguez Balboa

Asesores:

Manuel García Fernández

CSI

Fernando Arenal Cantero

Juan Manuel Corte Pérez

Suplentes

Marcos Álvarez Peláez

Rebeca Centeno

Asesores

Borja Vega Peón

Jorge Allegre

Representación empresarial

Asociación Empresarial Corporación Asturiana de Transporte (CAR)

D.ª Ana Belén Barredo Escobio

D. Juan Antonio Pérez Bañuelos

D. Luis García Panizo

D. Francisco Manuel Fernández Cuervo Arango

Suplentes

D. Javier de los Ríos

D. Jorge Suárez López

ASVIPYMET

D.ª Patricia Diez Isla

D.ª Rocío Diéz Isla

D. Pedro Pablo Álvaro García

Suplente

D. José Luis González González

ASTRA

D.ª Maite Casal Ibirico

Asesor

Roberto García Suárez

Suplente

Valentín Delgado Fernández

Se inicia la reunión informando los Sindicatos UGT y CC.OO que en sus asambleas ratificaron el preacuerdo alcanzado el pasado 18 de marzo, por lo que firmarán el Convenio Colectivo. El Sindicato CSI informa que sus afiliados no ratificaron el preacuerdo por lo que no firmarán el Convenio Colectivo aunque han sido integrantes de la Comisión Negociadora con el porcentaje que le correspondía.

De esta forma se llega al siguiente Acuerdo entre UGT, CC.OO, CAR, ASTRA Y ASVIPYMET:

Primero.-Que examinado en toda su integridad el texto articulado del Convenio anteriormente citado, todas las partes consideran conforme el mismo con el contenido en las negociaciones llevadas a cabo y en consecuencia aprueban por mayoría el texto que se adjunta a la presente Acta en toda su integridad.

Segundo.-En virtud de las negociaciones llevadas a cabo acuerdan el Convenio Colectivo citado, con vigencia desde 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Tercero.-Los firmantes, reconociéndose mutuamente la representatividad de la mayoría de las representaciones social y empresarial en el conjunto del sector de transportes por carretera de Asturias, se reconocen mutuamente legítima capacidad y representación para la negociación del presente Convenio, y su firma con eficacia general, y acuerdan la remisión del mismo al Organismo Público Competente de Trabajo de Asturias a los efectos previstos en el art. 90 Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo para su publicación en el Boletín de la Provincia.

Cuarto.-Asimismo, las partes designan por acuerdo a D. Iván José López Reguero como persona encargada de impulsar los trámites de registro, depósito y publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Y en prueba de conformidad, las partes suscriben la presente acta y el texto del convenio colectivo pactado.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 13:00 horas del día 16 de abril de 2024, firmando los presentes en prueba de conformidad:

UGT

CC.OO

CSI

CAR

ASTRA

ASVIPYMET

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2024-2028

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.-Partes firmantes y ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo de trabajo es concertado por los sindicatos CC OO y UGT, y las patronales CAR, ASTRA Y ASVIPYMET siendo de aplicación obligatoria en la totalidad del territorio del Principado de Asturias.

Artículo 2.-Ámbito Funcional.

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo del personal y las Empresas de Transportes de Mercancías, Agencias de Transporte y Reparto, Transporte de Viajeros, Urbanos, Interurbanos y Discrecionales, Estaciones de Lavado y Engrase, Garajes y Aparcamientos, que se rijan por el texto de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, de 20 de marzo de 1971, y todas las modificaciones posteriores, así como el personal y empresas de Parking, tanto públicos como privados.

Artículo 3.-Ámbito Personal.

El presente Convenio incluye la totalidad del personal que ocupan las Empresas afectadas por el mismo, comprendiendo tanto el de carácter fijo como el que se encuentra bajo contratación temporal, que se encuentren prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4.-Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, y surtirá efectos al día 1 de enero de 2024. La duración del presente Convenio será de cinco años, desde 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2028.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente en su totalidad.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo en el mes de enero de 2029.

Artículo 5.-Denuncia.

La denuncia del presente Convenio ha de realizarse de forma expresa por cualquiera de los Sindicatos y Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio, siendo los destinatarios las restantes partes

firmantes. Dicha denuncia habrá de realizarse durante los dos últimos meses previos a su finalización. De no existir denuncia, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del E.T.

Artículo 6.-Incrementos salariales.

1.-Para el año 2024, las tablas salariales y todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2023, esto es, 3,1%.

2.-Para el año 2025, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2024 + 0,25%.

3.-Para el año 2026, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2025 + 0,25%.

4.-Para el año 2027, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2026 + 0,25%.

5.-Para el año 2028, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2027 + 0,25%.

En el supuesto de que alguno de los IPC de los años de 2024 a 2027 fuera negativo, el incremento correspondiente a ese año será también del 0,25%. En el caso de que la desviación total en el año o acumulada sumando en este último caso únicamente IPC,s negativos fuera superior a -1%, a partir de ello dejará de aplicarse el incremento en el caso de IPC negativo.

CAPÍTULO II ABSORCION, COMPENSACION, GARANTÍA PERSONAL Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 7.-Absorción y Compensación.

1.-Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole que tengan establecidas las Empresas, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

2.-Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de Empresa que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual global, resulten más beneficiosas.

Artículo 8.-Legislación Supletoria.

1.-Las partes firmantes del Convenio Colectivo, acuerdan que el texto de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas del transporte por carretera de 20-03-71, seguirá siendo de aplicación a los trabajadores y empresarios afectados por el presente Convenio, con carácter subsidiario y supletorio, en lo no regulado por el Convenio, y aunque tal Ordenanza haya sido derogada o suprimida por los poderes del Estado, y en tanto su contenido no sea negociado o modificado en su totalidad por las partes firmantes de este Convenio, o se llegue a acuerdos de sustitución a nivel estatal entre los sindicatos mayoritarios y la representación empresarial.

2.-Asimismo, en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo regulado en las demás disposiciones legales aplicables de carácter general, en tanto no se opongan a lo pactado en el Convenio.

CAPÍTULO III JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 9.-Jornada.

1.-La jornada laboral, para las empresas y trabajadores afectados por este convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semanal, siendo considerada la semana como el período de tiempo comprendido entre las 00.00 del lunes y las 24.00 del domingo. Cuando por motivos de permisos, licencias, vacaciones, festivos, situaciones de I.T., así como de descansos compensatorios, no se trabajen los cinco días de la jornada semanal, ésta se reducirá en ocho horas por cada uno de esos días, siendo esta reducción en los contratos a tiempo parcial proporcional a la jornada acordada en el contrato de trabajo.

2.-Los trabajadores disfrutarán de tres días de reducción de jornada para cada año de vigencia del convenio. En el caso de que la jornada máxima legal vigente en la actualidad se redujese por ley, se absorberá la reducción pactada. Estos días de reducción se disfrutarán en la fecha elegida por el trabajador.

3.-El trabajador iniciará y finalizará su jornada en el centro de trabajo de la empresa, excepto cuando por necesidades del servicio obligue a este a pernoctar fuera de su domicilio, entendiendo como centro de trabajo la base habitual del vehículo o el lugar en el que el trabajador preste su servicio.

4.-De acuerdo con la normativa aplicable en esta materia, en el caso de conductores de transportes interurbanos en los términos que la Ley establece el tiempo diario de conducción no será superior a 9 horas. No obstante, podrá ampliarse como máximo hasta 10 horas no más de dos veces durante la semana.

5.-Se establece en todas las Empresas la obligatoriedad de registrar la jornada diaria de trabajo mediante partes numerados o ficha de control, con original y copia, y quedando ésta en poder del trabajador. Cualquiera que sea la forma de registro utilizada en la empresa, el empresario podrá supervisar la cumplimentación realizada por el trabajador y consignar observaciones o información relevante que fuera precisa en dichos registros.

6.-Se consideran horas de trabajo efectivo para todo el personal, excepto el de conducción, aquellas en las que el trabajador está a disposición de la empresa, exceptuando el tiempo empleado para la comida y/o cena. A estos efectos se entenderán comprendidos dentro de este concepto de trabajo efectivo, el empleado en las jornadas continuadas para el bocadillo, que habrá de disfrutarse en las cuatro horas centrales de la jornada, o aquellas otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

7.-En el caso del personal de conducción y dentro de las 12 horas que, como máximo, el trabajador podrá estar a disposición de la Empresa, se darán únicamente las siguientes circunstancias:

a) Tiempo de trabajo efectivo

b) Tiempo de comida y/o cena

c) Tiempo de espera

d) Horas extraordinarias

Sólo estarán exceptuados de tope de disponibilidad de 12 horas diarias, las personas trabajadoras que durante toda la jornada laboral diaria realicen única y exclusivamente Servicios Discrecionales de Transporte de Viajeros regulándose estos supuestos únicamente por lo que establecen las disposiciones legales en vigor.

a) Tiempo de trabajo efectivo

Se entenderá tiempo de trabajo efectivo aquél en que se permanezca conduciendo, se esté sujeto a la vigilancia del vehículo, pendiente de las órdenes de las Empresas o a disposición de las mismas. Dentro de este concepto, se entenderán comprendidos los tiempos empleados en las jornadas continuadas para el bocadillo, que habrá de disfrutarse en las cuatro horas centrales de la jornada, o aquellas otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada de trabajo, ya sean continuadas o no.

b) Tiempo de comida y/o cena

No se computará como trabajo efectivo el tiempo en que se encuentre en tales menesteres, fijándose como mínimo en una hora y como máximo en dos horas. Se establece una franja horaria para su disfrute, de 12 a 16 horas para la comida y de 20 a 24 horas para la cena.

c) Tiempo de espera

Es aquél en que el trabajador queda libre de sus obligaciones con la Empresa, en cualquier lugar donde se encuentre. Dicho tiempo no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de jornada. Cada una de las interrupciones que puedan existir durante la jornada ordinaria diaria y que sean inferiores a una hora, no se considerarán como de espera, siendo considerado como trabajo efectivo a todos los efectos. El precio de la hora de espera se fija en la tabla en el anexo 1, abonándose la totalidad de las realizadas.

d) Horas extraordinarias

Son aquellas horas de trabajo efectivo que exceden de las enumeradas en el párrafo primero del presente artículo. Su realización será voluntaria, salvo en el caso de fuerza mayor o las realizadas para prevenir siniestros o reparar daños extraordinarios y urgentes. El valor de las horas extraordinarias se fija en la tabla en el anexo 1. Será opción del trabajador su cobro o descanso, siendo este último incrementado en un 50%.

Artículo 10.-Descansos.

1.-En todo caso, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo el descanso semanal de dos días, asimismo ininterrumpidos. Su inicio y finalización será siempre en la residencia habitual del trabajador. Los descansos semanales serán además rotativos, correlativos y siempre hacia adelante, respetándose cualquier otro tipo de descansos ya pactados o que pudieran pactarse entre empresas y representantes de los trabajadores.

2.-Para todo el personal, excepto para el de conducción, la rotatividad y correlatividad implican que, finalizado un descanso semanal en un día concreto de la semana, el descanso de la semana siguiente se iniciará en el día siguiente a aquél en que se terminó el descanso de la semana anterior. Para el personal de conducción, la rotatividad y correlatividad implican que finalizado un descanso semanal en un día concreto de la semana, el descanso de la semana siguiente comenzará en el día siguiente a aquel en que se inició el descanso de la semana anterior.

3.-Cuando fuere necesario para garantizar las necesidades del servicio se podrán establecer previa negociación con los representantes de los trabajadores en la empresa o, en caso de no existir éstos con los propios trabajadores, otros ciclos de descansos, que deberán respetar los criterios

establecidos en el primer párrafo de este artículo.

4. -En el caso de coincidir el día de descanso semanal de un trabajador en un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso, que se acumulará al descanso de la semana siguiente.

5. -El trabajo en día de descanso será opcional para el trabajador. En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente, incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extraordinarias.

De la misma manera en el supuesto de corresponder día de trabajo en fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso acumulado al de la semana siguiente, incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extraordinarias.

6. -Cuando en la realización de un viaje discrecional o regular, éste tenga una duración de más de seis días, el descanso correspondiente se acumulará al descanso de la semana siguiente, respetándose la rotatividad y correlatividad de los descansos establecidos.

7. -Con carácter previo al disfrute del descanso semanal de dos días establecido en este artículo, se deberá respetar el descanso ininterrumpido de 12 horas que ha de mediar entre jornada y jornada.

Artículo 11.-Jornada partida.

La jornada se partirá una sola vez, entre las 12 y las 16 horas, como máximo dos horas y como mínimo una hora para la comida, o entre las 20 y las 24 horas, como máximo dos horas y como mínimo una hora para la cena. El personal de jornada partida tendrá derecho a quince minutos para el bocadillo que serán considerados como trabajo efectivo, y se disfrutarán en la hora central de uno de los dos tiempos de partición diaria, y si los períodos son desiguales se disfrutará en el período más largo.

Artículo 12.-Jornada nocturna.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el sueldo base.

Artículo 13.-Vacaciones.

1.-Todo el personal al servicio de las Empresas comprendidas dentro del ámbito de este Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas en

función al salario real, entendiéndose por salario real a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, a excepción de las dietas y horas extraordinarias. Su disfrute no se podrá iniciar en los días de descanso semanal, ni en día festivo.

2.-Las fiestas abonables que coincidan en el mes de vacaciones del trabajador, incrementarán, y a su inmediata continuación, este período en tantos días como fiestas abonables haya.

3.-En el supuesto de no poder disfrutar las vacaciones asignadas en el Cuadro de Vacaciones Anual por coincidir en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48,4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

4.-Cuando el trabajador vea interrumpidas sus vacaciones por enfermedad o accidente que le obligarán a la hospitalización, no computarán los días del hospital a efectos de vacaciones.

5. -La confección y exposición del Calendario de Vacaciones se hará en el mes de noviembre de cada año, de común acuerdo con el representante o representantes de los trabajadores, y tendrá carácter rotatorio, comunicándose individualmente y por escrito a cada trabajador el período vacacional propio.

6.-Las vacaciones no podrán ser partidas si no existe mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

7.-Las vacaciones podrán ser intercambiadas entre dos trabajadores, tanto en su totalidad como en períodos quincenales. Se propondrá al dpto/área del que dependan funcionalmente, siempre que el cambio sea con otra persona de su misma categoría y que pueda desempeñar el mismo trabajo, siendo resueltas, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas por la empresa, de forma satisfactoria. La petición deberá ser realizada al menos con 30 días de antelación y su resolución en los 10 días siguientes.

8.-En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.-Permisos retribuidos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. En el caso de coincidir el día de matrimonio con el descanso semanal del trabajador, los 15 días empezarán a contar una vez finalizado dicho descanso semanal.

b) 3 días laborables, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 5 días.

c) 5 días laborables, 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

d) Aparte de lo establecido en el segundo párrafo de la letra c), 1 día mas en el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

e) 1 día natural, por fallecimiento de tíos carnales, y sobrinos, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.

f) 1 día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.

g) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

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

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

En el supuesto de que el trabajador por el 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) Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, para los trabajadores a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conducir, preavisando con tres días de antelación.

k) En el caso de asistencia a juicio por temas laborales de su propia empresa fuera de la jornada laboral, el tiempo que conlleve tal función será descontado de su jornada, bien al inicio o al final, siendo esta opción del trabajador, previa comunicación a la empresa y justificación.

l) Lactancia. Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre, con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses. Para la acumulación habrá de preavisarse con un mes de antelación a la fecha de la baja maternal.

m) Toda referencia en el presente artículo a «cónyuge» se entiende referida también a «pareja de hecho». Para ello se requiere la acreditación previa mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, que podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial, debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud del permiso que corresponda.

Artículo 15.-Permisos de libre disposición.

1.-Se establecen siete días de permiso retribuido para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, a disfrutar a elección del trabajador. De los 7 días de Permiso de Libre Disposición para el disfrute de 5 de ellos el empleado deberá preavisar su fecha de disfrute con al menos 10 días naturales de antelación.

2.-Todo trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho al disfrute de 5 días de permiso no retribuidos al año.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16.-Salario Convenio.

1.-Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del adjunto anexo 1, y servirá de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y de calidad.

2. -A efectos de confección de nómina, las cantidades fijadas como salario base se deberán

multiplicar por los días que tenga el mes.

3.-Pago de haberes: se efectuará el día 10 de cada mes; y en caso de que resultase festivo el 9, salvo condiciones particulares más beneficiosas de cada empresa.

4.-Los salarios pactados en este Convenio obligan a los trabajadores empleados por las Empresas incluidas dentro del ámbito del mismo a la realización de los trabajos propios de su categoría.

Artículo 17.-Antigüedad.

1.-Los trabajadores disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios, de la cuantía que después se expresa.

2.-El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario-base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3.-La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

4.-La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas, y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años del servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino, eventual o complementario.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

5.-El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, salvo que el período intermedio sea igual o inferior a tres meses, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 18.-Gratificaciones extraordinarias.

1.-Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se establecen para cada una de ellas en treinta días de salario base, cuyo valor será para cada categoría el que figura en la columna correspondiente al sueldo base de la tabla salarial del anexo 1 del presente Convenio, más antigüedad, pagaderas dentro de los 15 primeros días de marzo, julio y diciembre, respectivamente.

2.-El cómputo de las gratificaciones extraordinarias será anual y su devengo comenzará el día 1 de enero para la paga del mes de diciembre, el día 1 de marzo para la paga del mes de marzo, y el día 1 de julio para la paga del mes de julio.

3.-Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.

Artículo 19.-Dietas.

1.-A los efectos del devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, excepto las dietas provinciales para el servicio de viajeros que se devengarán también en residencia, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo (entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo) hasta la llegada del mismo.

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

3.-Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

4.-La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

5.-La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

6.-El importe de cada una de las comidas y la pernoctación representará, respectivamente, el 35% y el 30%, incluyéndose dentro del 30% el coste del desayuno.

7.-La cuantía de las dietas será:

• Las dietas provinciales devengadas para los servicios de viajeros serán las establecidas en el anexo 1, excepto las devengadas fuera de la residencia profesional del trabajador, que se equiparan

económicamente a la dieta nacional, siendo su cuantía de:

– Las dietas de mercancías y nacionales de viajeros serán las establecidas en el anexo 1.

– Las dietas internacionales de mercancías y viajeros serán las establecidas en el anexo 1.

– En caso de Destacamento el trabajador no sufrirá la merma del 33% sobre la dieta establecida.

8.-Si el trabajador así lo solicita, antes de la realización de un viaje en el que se van a generar Dietas, éste percibirá, como anticipo, las cuantías correspondientes a los gastos que por dicho concepto y desplazamiento se prevé van a producirse.

9.-Las Empresas de Transporte de Viajeros Urbano se caracterizan por unas especificidades y particularidades que se dan en el desarrollo de su actividad en relación al resto de tipología de Empresas del Sector. A los efectos de este Convenio se entiende por Empresas de Transporte de Viajeros Urbano aquéllas cuyo título concesional ha sido otorgado por un Ayuntamiento.

En este sentido, las partes convienen que en base a la naturaleza de las Dietas éstas no tienen adaptabilidad adecuada a este tipo de Empresas, por lo que se acuerda que los empleados de Empresas de Transporte de Viajeros Urbano en ningún caso devengarán Dietas, no siéndoles por tanto de aplicación las reguladas en el presente Convenio ni ninguna otra.

Artículo 20.-Prima y Plus de Convenio.

1.-Los trabajadores de las categorías profesionales incluidas en el Nivel VI de la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, percibirán la Prima mensual (doce meses) fijada en Tabla en el anexo 1.

2.-Los trabajadores con categoría de Conductor incluidos en el Nivel VI Bis, percibirán un Plus mensual (doce meses) cuya cuantía se fija en Tabla en el anexo 1.

3.-Los conductores-perceptores en las Empresas de Transporte de Viajeros Urbano percibirán la Prima Mensual (12 meses), cuya cuantía mensual se fija en Tabla en el anexo 1, la cual viene además a compensar las especificidades y particularidades de relaciones con los clientes que tienen los empleados de este tipo de Empresas.

4.-La Prima y el Plus de Convenio se devengarán mensualmente en proporción a los días en alta del trabajador en la Empresa, sin perjuicio de la repercusión de la misma a efectos de su retribución durante el período de vacaciones.

Artículo 21.-Quebranto de moneda.

El quebranto de moneda a que se refiere el artículo 162 de la Ordenanza Laboral, se abonará en el 2024, excepto para las categorías de taquillero y factor, a razón de lo establecido en el anexo 1 por

día de trabajo. Para el personal de taquillas y la categoría de factor, dicho plus será para el año 2024 de lo establecido en el anexo 1 por día de trabajo, percibidas asimismo de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 22.-Plus de peligrosidad.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 23.-Plus de desgaste de útiles y herramientas.

Para todos los niveles del personal de talleres se percibirá una prima por día de trabajo fijado en la tabla en el anexo 1. Dicho plus tiene el concepto de desgaste de útiles. Independientemente de lo anterior los útiles serán aportados por cada Empresa.

Artículo 24.-Turnicidad.

El personal que trabaja con el sistema de turnos de mañanas, tardes y noches, percibirá el plus mensual fijado en la tabla en el anexo 1.

Artículo 25.-Plus Niveles VIII al XI.

Para los Niveles VIII al XI, al igual que para las categorías Oficial de oficio de 1.ª y 2.ª, así como para la de conductor de furgoneta y la categoría de auxiliar administrativo, se establece un plus fijo mensual fijado en la tabla en el anexo 1.

Artículo 26.-Anticipos.

1.-Las empresas deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre en alguna necesidad apremiante o inaplazable, debida a causa grave y ajena a su voluntad.

2.-Estos anticipos que no devengarán interés alguno, determinará la obligación del empleado de continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades que hubiera recibido anticipadas.

3.-Ningún empleado podrá solicitar anticipo por cantidad superior a la que representen dos mensualidades del sueldo que tenga asignado, ni pedir uno nuevo mientras tenga otro pendiente de liquidación.

4.-El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se

descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. No habrá, sin embargo, esta deducción los meses en que el empleado haya sido baja por enfermedad o accidente.

CAPÍTULO V INGRESOS, CESES, PROMOCION PROFESIONAL E IGUALDAD

Artículo 27.-Empleo.

1.-La Empresa vendrá obligada a entregar el Contrato de Trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de 15 días y una vez diligenciado por la Oficina de Empleo correspondiente. Los contratos deberán ser extendidos en los modelos oficiales establecidos por la Legislación vigente.

2.-Durante la vigencia del Convenio, los trabajadores que alcancen tres o más años de vinculación a una Empresa o grupo de empresas, sin interrupciones superiores a los tres meses, computando dentro de los tres años períodos de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla. No computándose a tal efecto los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en situación de excedencia para el cuidado de hijos menores.

3.-El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por Circunstancias de la Producción, se podrá concertar por una duración máxima de 1 año.

4.-La retribución de las personas con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser hasta un 60% de la categoría profesional del Convenio Colectivo, salvo para el personal de conducción.

5.-En las empresas de menos de 25 trabajadores, a los trabajadores que no sean técnicos titulados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del ET, se les podrá ampliar hasta cuatro meses el período de prueba.

Artículo 28.-Movilidad.

1.-El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 5 meses durante un año, o 7 durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.-Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la

categoría asignada y la función que efectivamente realice. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara designar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29.-Ascensos.

Los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Se realizarán siempre previo examen por un tribunal compuesto por: el Director de la Empresa o persona en quien delegue, como Presidente, cuyo voto será dirimente; un número de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal, igual a los designados por la Dirección de la empresa. En todo caso, el número de componentes elegidos por cada una de las partes será de dos miembros. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo. En las secciones de taller y oficina se regirán por lo antes dispuesto, si bien, en cualquier caso, procederá el ascenso a la categoría inmediata superior cuando el trabajador/a ostente en la empresa la misma categoría durante 12 años, siempre y cuando la inmediata superior no represente cargo de jefatura o mando.

Artículo 30.-Finiquito.

1.-Cuando un trabajador cause baja en una Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia de finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que aquél pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

2.-Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa estarán obligados a preavisar con la siguiente antelación:

• 5 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a un mes e inferior a 6 meses de duración.

• 10 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 6 meses e inferior a 1 año de duración.

• 15 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 1 año de duración.

En cualquiera de los casos la falta de preaviso por parte del trabajador, dará lugar a que se deduzca de la liquidación los días de preaviso no dados.

Artículo 31.-Premio de permanencia.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de su empresa, las Empresas se comprometen a abonarles las cuantías reflejadas en la tabla en el anexo 1.

Artículo 32.-Planes de igualdad.

1.-El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Se procederá a utilizar lenguaje inclusivo o dual al referirse a los grupos profesionales del presente convenio. En caso de no poder hacerlo se modificará su denominación para adaptarla a todas las personas trabajadoras independientemente del género.

Todas las empresas con más de cincuenta trabajadores, sujetas al presente convenio deberán contar con un Plan de Igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

j) Violencia de género.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados por este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

2.-Acoso sexual, y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

De conformidad con lo previsto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

CAPÍTULO VI CONDICIONES SOCIALES

Artículo 33.-Reconocimiento Médico.

Dentro de las actividades de vigilancia de la salud, conforme a lo previsto en la legislación vigente, las Empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, sin perjuicio de posibles situaciones más beneficiosas; el reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral. Tendrá en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector. A las trabajadoras se completará con examen ginecológico y de mamas.

Artículo 34.-Incapacidad Temporal.

1.-En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador, éste percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de las pagas extraordinarias contenidas en ella, mientras dure la misma y desde el primer día.

2.-En caso de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de las pagas extraordinarias contenidas en ella, y desde el primer día de la baja. El percibo del 100% de la base reguladora en caso de accidente de trabajo únicamente procederá mientras no se extinga la relación laboral, salvo que ésta se produzca por un despido

declarado improcedente, en cuyo caso este derecho se mantendrá durante todo el tiempo de I.T.

Artículo 35.-Jubilación.

1. El trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley podrá optar a la jubilación parcial, preavisando a la empresa con tres meses de antelación a la fecha en que pretenda jubilarse parcialmente, y siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. La empresa deberá aceptar y resolver satisfactoriamente la petición facilitando al trabajador la documentación que fuera precisa a efectos de la solicitud y realizando los contratos previstos en el artículo 12.6 del ET. En relación a esta materia, en todo caso se respetarán, así como los efectos legales derivados de los mismos, los Acuerdos de Planes de Jubilaciones Parciales existentes en los términos y con los efectos de lo establecido en la Ley 5/2013 de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los empleados de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

2. El trabajador jubilado parcial realizará la jornada residual de forma seguida y a tiempo completo salvo acuerdo diferente entre empresa y trabajador.

3. Acogiéndose a lo regulado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores/as, se establece en el presente convenio la posibilidad de la extinción forzosa del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, o en su caso, por el cumplimiento por el trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años, cumpliendo en ambos casos la empresa con los requisitos estipulados en dicha disposición adicional.

En el caso de la jubilación por el cumplimiento del trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

En el caso de la jubilación por el cumplimiento del trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de

jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 36.-Retirada del permiso de conducir.

1.-Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

a) que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10 por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y

b) Que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

2.-No será de aplicación lo previsto en los párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos siempre que se den las circunstancias previstas en los mismo- por lo dispuesto en el último párrafo.

3.-Si los conductores contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste

de la prima de dicho seguro.

4.-No obstante lo anterior, en todo caso y a petición del trabajador, se le concederá excedencia voluntaria durante el tiempo de retirada del carné, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 37.-Fallecimiento.

Para el caso de que el trabajador fallezca fuera de su residencia por encontrarse desplazado por orden de la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar el importe de los gastos que el traslado del cadáver ocasione y los de un familiar para su acompañamiento hasta su residencia.

Artículo 38.-Uniformes y Equipos de Trabajo.

1.-Con el fin de contribuir a la mejora de la prevención, las empresas dotarán a sus trabajadores con los equipos de protección individual que se precisen para la mejora de su seguridad laboral y en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

2.-En aquellos servicios en los que se exija el uso de uniforme, se mejorará el diseño y calidad de éstos, así como del resto de las prendas de trabajo, entregándose al año, además del calzado preciso para complementarlo, lo siguiente:

2 pantalones de verano y 2 de invierno.

2 camisas de verano y 2 de invierno.

1 anorak cada dos años.

3.-Al personal que de forma habitual debe realizar trabajos a la intemperie, se le entregará ropa de agua adecuada, guantes, calzado, así como el anorak reflejado en el párrafo anterior.

Al personal de Taller se le entregará calzado de seguridad, así como a otro personal cuando así lo requiera la normativa en vigor.

4.-De los días 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive serán opcional para el trabajador el uso de la corbata.

Artículo 39.-Emisoras y otros medios de comunicación.

Las emisoras y otros medios de comunicación, siempre que sean aportados por la empresa, en ningún caso supondrán en su aplicación un atentado contra la dignidad personal y profesional del trabajador y el uso expreso de las mismas será exclusivo de las necesidades del servicio y conforme a lo preceptuado en la legislación vigente sobre Tráfico y Seguridad Vial.

Artículo 40.-Tarjeta Digital.

Las Asociaciones Patronales del Sector dispondrán, respecto de los trabajadores de sus Empresas Asociadas, del soporte telemático necesario para facilitar la renovación de la tarjeta digital del tacógrafo sin que ello suponga coste alguno para las Asociaciones. Los trabajadores deberán preavisar con antelación suficiente para la gestión.

Artículo 41.-Seguro de Convenio.

1.-Las empresas se comprometen a concertar un Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por los medios que sean, para cubrir las siguientes indemnizaciones, a partir de 20 días hábiles desde la publicación del presente Convenio en Boletín Oficial del Principado de Asturias.

a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros.

b) Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros.

c) Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros.

d) Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 40.028,01 euros.

2.-Será dictaminante para esta Póliza el Tribunal Médico competente, la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en su caso, los Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores.

3.-Todo trabajador queda amparado a la presente póliza desde que se cumpla satisfactoriamente el período de prueba legal para su ingreso en la Empresa.

4.-Se anularán las pólizas voluntarias que actualmente existan en las Empresas aunque cubran otros riesgos, a fin de adaptarlas o cumplir los requisitos anteriormente expuestos.

5.-Quienes teniendo al menos 10 años de antigüedad en la empresa causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades de sueldo real.

Artículo 42.-Protección Jurídica y Fianza.

Las empresas, en el contrato de seguro de cada vehículo, además de las correspondientes coberturas contratadas, asegurará la defensa jurídica y la prestación de las fianzas de los conductores, que se derive de actos y/o siniestros producidos como consecuencia de su trabajo y/o funciones, quedando

excluidos los que se deriven de la privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o bajo los efectos del alcohol que superen los límites legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII SEGURIDAD

Artículo 43.-Controles de Consumo de Alcohol y Drogas.

Las Empresas podrán efectuar pruebas de consumo de alcohol y drogas a los empleados, según el Protocolo recogido en el anexo 2.

CAPÍTULO VIII DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Artículo 44.-De los sindicatos.

1.-Las partes firmantes, por las presentes explicaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden de instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

2.-La CEOE admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones concedidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos de los Comités de Empresa.

3.-A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de que todos los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas las Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4.-En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 25 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 20% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. Asimismo, las Empresas con más de 15

trabajadores con el mismo índice de afiliación pondrán a disposición de los Sindicatos o Centrales un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

5.-El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante sindical a todos los efectos.

6.-El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Artículo 45.-Funciones de los Delegados Sindicales.

1.-Representar y defender los intereses del Sindicato a quién represente y a los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.-Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comités de Seguridad y salud, con voz y sin voto.

3.-Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deban poner a disposición de los miembros del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité de Empresa.

4.-Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.-Serán asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

6.-Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.-Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato,

cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

8.-En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimientos se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.-Aquellos centros en los que sea materialmente factible y la Empresa o Centro de Trabajo posea una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.-Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11.-Cuotas Sindicales. A requerimiento de los trabajadores y afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de las cuotas correspondientes.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Entidad de Crédito a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por el interesado. La cuantía podrá ser variada posteriormente a requerimiento de la Central o Sindicato. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera, o en caso contrario, a la Central o Sindicato que lo requiera.

12.-Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13.-Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.-A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia regional o nacional de las Centrales o Sindicatos, reconocidos e implantados en el ámbito negociador, tal como recogía el espíritu del Acuerdo Marco Interconfederal, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas,

a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 46.-Comités de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales, parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las recomendaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, las reclamaciones pertinentes ante la Autoridad Laboral Competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la Empresa.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o jurisdiccionales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto «A» de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias en las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 47.-Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón de su

representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Dichas horas, cuando así lo acuerden los representantes de los trabajadores, podrán ser acumuladas en la forma que determinen, en cómputo mensual, trimestral o semestral poniéndolo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. En la acumulación se incluirá el crédito de horas de los Delegados Sindicales. La acumulación del crédito de horas, se podrá ceder hasta en un 25% a cualquier trabajador para la asistencia a cursos, asambleas y/o reuniones cuando así sea solicitado por el sindicato al que represente la candidatura, tan sólo en aquellas empresas en las que exista Comité. En las empresas de 100 o menos trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de 1 hora más al mes de crédito horario, pasando de 15 a 16 horas mensuales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por el Sindicato, Institutos de Formación y otras Entidades.

Artículo 48.-Comisión Sectorial Paritaria.

1.-La Comisión Sectorial Paritaria, estará integrada por los firmantes del Convenio Colectivo. Serán doce miembros, seis de ellos designados por los Sindicatos (tres por UGT y tres por CC.OO.) y los otros seis las asociaciones patronales (tres CAR, dos ASVIPYMET, y uno ASTRA).

2.-Sus funciones serán:

a) Análisis de las enfermedades con más incidencia en el sector y, en especial, de aquellas originadas por la actividad laboral, con el fin de elaborar un dossier que permita instar ante la autoridad laboral la inclusión de nuevas enfermedades profesionales.

b) Estudiar los incumplimientos globales del Convenio Colectivo que se puedan producir en determinadas Empresas o áreas y encauzar vías de solución antes de que se ejerciten las correspondientes acciones judiciales.

c) Plantear ante la Autoridad Laboral aquellas cuestiones de interés para los trabajadores y Empresarios del transporte por carretera que puedan redundar en beneficio de ambas partes.

d) La elaboración de planes de actuación para el sector en materias de empleo, salud laboral, productividad y cualesquiera otras materias, en especial sobre aquellas que se vean afectadas por la entrada en vigor de nuevas normas que colisionen con las pactadas en el Convenio Colectivo.

e) Las empresas afectadas por el convenio se comprometen a adecuar las categorías profesionales de sus trabajadores a las funciones efectivamente realizadas por éstos. La Comisión Sectorial del Convenio resolverá cualquier discrepancia que se le someta acerca del correcto encuadramiento profesional de los trabajadores.

En el caso de que la comisión emita dictamen favorable a la reclasificación y ésta no fuera llevada a cabo por la empresa, dará traslado a la Autoridad Laboral competente.

f) Con la finalidad de facilitar la negociación del próximo convenio colectivo, la comisión paritaria sectorial estudiará la modificación del ámbito funcional del convenio, teniendo en cuenta las normas convencionales generales de ámbito estatal.

g) Estudio y valoración de las novedades que se produzcan en los acuerdos a nivel estatal para la sustitución de la antigua Ordenanza Laboral del ramo.

3.-Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

4.-Las reuniones se celebrarán cada dos meses, o cuando lo acuerden la mayoría de los miembros.

5.-Los acuerdos vinculantes se harán públicos por medio del Boletín Oficial del Principado de Asturias. La decisión adoptada en los supuestos del apartado e) del número 1 de este artículo se comunicará a la Empresa y trabajadores afectados.

6.-Aportaciones para el cumplimiento de los fines de la Comisión Sectorial:

A. Los dos Sindicatos con mayor representatividad en el sector del transporte por carretera del Principado de Asturias, UGT y CCOO, firmantes del convenio, designarán dos trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, uno por cada organización. Estos trabajadores formarán parte de la Comisión Sectorial.

Los trabajadores así designados quedarán relevados de la obligación de prestar servicios en tanto dure su designación, permaneciendo de alta en su empresa, de la que percibirán el salario que les correspondería de permanecer en activo, es decir salario base, antigüedad, primas y/o pluses de convenio y complementos.

Los Sindicatos a que pertenezcan estos trabajadores deberán comunicar a las empresas afectadas las variaciones que se produzcan durante la vigencia del convenio en cuanto a los trabajadores designados para formar parte de la comisión sectorial.

B. Para el cumplimiento de los fines de esta comisión, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio aportarán una cantidad anual que se fijará por la propia comisión en función del número de trabajadores que cada una ocupe. La aportación se realizará en el plazo de tres meses de la publicación de la cantidad anual en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. Las cantidades así recaudadas se destinarán, en primer lugar, a compensar a las empresas obligadas al pago directo de los emolumentos, los costes salariales y sociales generados por los dos trabajadores designados conforme al punto A en el plazo de los dos meses siguientes al semestre natural, y en segundo lugar se destinará a sufragar los gastos de funcionamiento de la Comisión.

La comisión, de acuerdo con su Reglamento, podrá ejercitar, las acciones legales oportunas ante los Tribunales competentes frente a las empresas que incumpliesen la obligación de ingresar las aportaciones fijadas en el presente artículo.

C) La Comisión Sectorial Paritaria determinará la composición del órgano encargado de su cobro y gestión.

D) Con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en la comisión paritaria, las partes se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO IX SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 49.-Subrogación.

1. Servicios de transporte de viajeros por carretera regular permanente de uso general urbanos o interurbanos.

Será de aplicación la sucesión convencional y subrogación regulada en el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015. En el supuesto de que la regulación del mencionado Acuerdo dejará de estar en vigor, no obstante, la misma seguirá resultando de aplicación en Asturias. Igualmente será de aplicación lo establecido en tal Acuerdo en cuanto a sucesión convencional y subrogación, a los contratos o concesiones de transporte por cable de funiculares, de forma que la subrogación será aplicable a las personas trabajadoras que trabajen

para ese contrato o concesión con independencia de su categoría.

2. Servicios de transporte de viajeros por carretera de uso especial.

Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el vigente artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de finalización de las adjudicaciones de servicios regulares de uso especial, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de alguno de estos servicios regulares de uso especial, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad, que vaya a realizar el servicio, y todo ello, con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, incluida la antigüedad, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

Se producirá la mencionada subrogación sobre el personal que se enmarque en estos supuestos:

Trabajadores/as en activo, de cualquier grupo profesional de los encuadrados en el presente convenio, que realicen su trabajo en los servicios regulares de uso especial con una antigüedad mínima de los 6 últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio (con la excepción de los contratos de relevo o interinidad, en los que no operara este limite temporal), sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que al momento de la nueva adjudicación los contratos se encuentren suspendidos por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio de aplicación (en este caso los 6 últimos meses se computaran antes de sobrevenir la suspensión).

Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del concesionario de los servicios se hayan incorporado a la prestación de servicios regulares de uso especial como consecuencia de una ampliación, en los 6 meses anteriores a la finalización de aquellos.

En el caso de adjudicaciones de lotes o rutas escolares cuya fecha de efectos sea en un período no lectivo, la fecha efectiva de subrogación será la de fecha de efectos de la nueva adjudicación, aunque no coincida con la del curso escolar.

3. Resto de Servicios de transporte de viajeros por carretera.

Igualmente, al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el vigente artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de finalización de contratos de transporte de viajeros por Carretera, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate del contrato los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad, que vaya

a realizar el servicio, y todo ello, con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, incluida la antigüedad, que disfruten en la empresa o sociedad saliente. La subrogación en estos contratos de transporte se producirá cuando el contrato en cuestión tenga al menos una duración de dos años, la nueva adjudicación del mismo sea de duración del al menos de dos años, y los servicios objetos del contrato se hayan prestado cada año en al menos 8 de los 12 meses.

Se producirá la mencionada subrogación sobre el personal que se enmarque en estos supuestos:

Trabajadores/as en activo, de cualquier grupo profesional de los encuadrados en el presente convenio, que realicen su trabajo en los servicios del contrato con una antigüedad mínima de los 6 últimos meses anteriores a la finalización efectiva del mismo (con la excepción de los contratos de relevo o interinidad, en los que no operara este limite temporal), sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que al momento de la nueva adjudicación los contratos se encuentren suspendidos por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio de aplicación (en este caso los 6 últimos meses se computaran antes de sobrevenir la suspensión).

En el caso de adjudicaciones de lotes o rutas escolares cuya fecha de efectos sea en un período no lectivo, la fecha efectiva de subrogación será la de fecha de efectos de la nueva adjudicación, aunque no coincida con la del curso escolar.

4. Transporte de Mercancías por carretera.

Lo previsto en el presente artículo será de aplicación en aquellas empresas del transporte de mercancías incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo para las empresas de transporte por carretera del Principado de Asturias, que como todo o parte de sus actividades de producción o prestación de servicios y en condición de Empresas de transporte y al servicio de una empresa principal, en calidad y condición de empresa contratada o subcontratada, realicen en el ámbito de las instalaciones de la misma, cualquiera de las actuaciones que a continuación se relacionan: movimientos, manipulación, almacenaje, logística y transporte de materiales internos y/o externos de la propia empresa.

Cuando una empresa contratista o subcontratista en su condición de empresa Auxiliar de Transporte pierda la adjudicación de los servicios contratados o se produzca la terminación de contrato con la empresa principal, respecto servicios mencionados en el párrafo anterior, y la empresa principal decida no asumir la plantilla por carecer de actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla afectada, la nueva empresa que asuma el servicio como contratista o subcontratista del mismo, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras que

venían prestando ese servicio en los términos que se prevén en este convenio colectivo.

Igualmente procederá la subrogación en los términos regulados en este artículo cuando la entidad contratante (empresa principal), con independencia de su actividad, decida prestar directamente el servicio movimientos, manipulación, almacenaje, logística y transporte de materiales internos y/o externos de la propia empresa, que hasta esa fecha venía prestando la empresa cesante en virtud de contrato del servicio.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrará de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

La subrogación se producirá por la finalización, perdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, o por cualquier otra causa que motive el cese de la empresa adjudicataria, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida, establecidos bien en convenio colectivo, contrato individual de trabajo, acuerdo o pacto de empresa de carácter colectivo y/o individual, y aquellas fruto de la existencia de una condición más beneficiosa colectiva y/o individual, no pudiendo en ninguno de los supuestos enumerados ser eliminadas, absorbida y/o compensada por la empresa entrante. En el término «Empresa» (UTE), legalmente constituidas para contratar, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

En relación a lo establecido en los puntos 2, 3 y 4 del presente Artículo:

La subrogación aplicará como máximo sobre tantos empleados como vehículos estén adscritos a cada uno de los servicios objeto de sucesión (salvo en la subrogación del punto 4), y para que opere la misma no es necesario que los empleados hayan desarrollado su actividad de manera exclusiva para el servicio de que se trate, y produciéndose aquélla sobre la totalidad de la jornada para la que el empleado estuviera contratado en la empresa saliente, aunque no la desarrollara completa para el concreto servicio adjudicado sin que, por tanto, quepa en ningún caso sólo la subrogación parcial de la jornada.

La subrogación será obligatoria para la empresa saliente, la empresa entrante y para los trabajadores afectados debiéndose respetar los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, incluida la antigüedad, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al

anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En el supuesto de que el empleado tuviera planificado un período vacacional en fechas posteriores a la subrogación, el nuevo empresario respetará dichas fechas.

La Empresa saliente, en los 10 días siguientes a la adjudicación definitiva del servicio a la empresa entrante, suministrara a esta última:

– una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos 6 meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos – de existir-.

– De igual forma entregara 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 cualesquiera pactos colectivos o individuales afecten a los trabajadores objeto de subrogación. La empresa entrante no será responsable, ni asumirá, ni se subrogara, ni le serán exigibles, las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos que no le sean comunicados por escrito, quedando a salvo el derecho de los trabajadores afectados para dirigirse a la Empresa saliente en reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación. En el caso de nuevas condiciones laborales adquiridas por las personas trabajadoras de mayor coste para la Empresa, en un plazo inferior a los 9 meses anteriores a la comunicación de la nueva adjudicación, estas podrán no ser reconocidas por la Empresa entrante si hubiera dolo o mala fe de la Empresa entrante en su asignación.

Igualmente, en el plazo indicado, la Empresa saliente comunicará a los empleados afectados la subrogación a la Empresa entrante.

Lo tratado en relación a sucesión convencional y subrogación será de aplicación obligatoria directa e inmediata incluso en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, no requiriendo ulterior negociación al haber quedado agotada en este ámbito, y siendo de aplicación directa e inmediata en Empresas con Convenio de Empresa aún no habiendo vencido los mismos. De esta forma, esta materia se considera propia y exclusiva en este ámbito sectorial de conformidad con lo dispuesto en el art. 83 del ET, estando pues reservada en todo caso a esta unidad de negociación sectorial y no a unidades inferiores.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Salvando la facultad sancionadora que seguirá siendo privativa de las direcciones de las Empresas, éstas se obligan a comunicar por escrito a la representación de los trabajadores las sanciones que se produzcan con antelación a su imposición.

En el escrito de comunicación de sanción al trabajador, deberá figurar obligatoriamente la fecha de su cumplimiento cuyo inicio, en ningún caso, deberá superar el plazo de un mes desde la comunicación.

Segunda.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados ya de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de comprobar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo inscritos y debidamente diligenciados por la Oficina de Empleo que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones, se considerará falta muy grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Tercera.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria total y una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de su empresa, las Empresas se comprometen a abonarles dos mensualidades de su sueldo real. Si la finalización de la relación laboral se produce respecto a un trabajador con contrato a tiempo parcial, y en las mismas condiciones anteriormente descritas, se le abonará una mensualidad de su sueldo real calculado a tiempo completo.

El abono de lo mencionado en el apartado anterior se realizará junto con la nómina del finiquito, y si lo realizara una Compañía Aseguradora se realizará en el plazo máximo de 1 mes desde la finalización

de la relación laboral.

Cuarta.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, mantendrán una reunión monográfica de la Comisión Sectorial Paritaria en el plazo de un mes desde la firma del convenio colectivo, con los asesores que sean determinados por cada una de las partes, en dicha reunión se realizarán el análisis correspondiente para conocer el impacto que en el ámbito de aplicación del sector tienen las ausencias motivadas por los procesos de enfermedad común y accidente no laboral de los trabajadores y a tenor del resultado del mismo, examinarán las medidas que complementen el subsidio económico de la Seguridad Social.

Quinta.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará se estará a lo que dispone el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el real Decreto – Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral o Ley que convalide el Real Decreto.

Sexta.

Se crean las siguientes categorías profesionales con las funciones correspondientes:

a) Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes) en aquellos servicios que así lo requieran, ya sea por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. Se encuadra en el nivel salarial VIII.

b) Agente comercial: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa. Se encuadra en el nivel salarial V.

c) Gruista: Es el trabajador que realiza trabajo de conducción con vehículos provistos de grúa. Se encuadra en el nivel salarial VI.

d) Carretillero de 1.: Es el trabajador que realiza trabajo con carretillas elevadoras de 3.500 Kg. o más. Se encuadra en el nivel salarial VI.

e) Carretillero de 2.: Es el trabajador que realiza trabajo con carretillas elevadoras de hasta 3.500 Kg. Se encuadra en el nivel salarial VI bis.

La denominación, función y encuadramiento salarial de las categorías descritas en los apartados c), d) y e), estarán a expensas de su aprobación por la Comisión Paritaria del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, a la cual se remitirá por parte de la Comisión Sectorial Paritaria de este Convenio Colectivo a la mayor brevedad, de conformidad con el artículo 14.2 del referenciado Acuerdo General. Lo anteriormente descrito también afectará a la categoría del apartado b) en cuanto se refiera a empresas de transporte de mercancías. No obstante lo antedicho, los trabajadores que realicen las funciones aquí descritas, cualquiera que sea la denominación actual de su categoría, se equiparará en sus aspectos económicos y salariales a los niveles salariales mencionados en sus respectivos apartados.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones económicas más beneficiosas que existan actualmente en las empresas, en cuanto al nivel salarial de los trabajadores que actualmente realizan estas funciones.

ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES

GP. Categoría profesional	Salarios 2024		
	Sueldo base €/día	Prima y Plus de Convenio**	Plus Niveles *
Nivel I.– Jefes de Servicio. Titulado Superior	64,60	-	-
Nivel II.– Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	60,29	-	-
Nivel III.– Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª, Jefe de Estación de 1ª.	58,34	-	-
Nivel IV.– Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de Trafico de 2ª, Encargado de 1ª. Jefes de equipo, Contramaestres e Inspectores.	55,40	-	-
Nivel V.– Ofic. Admtvo. De 1ª, encargado de 2ª, jefe de tráfico de 3ª, oficial de oficio de 1ª, agente comercial.	53,94	-	-
Nivel VI.– Conductor perceptor. Conductor mecánico. Palista. Gruista.Carretillero de 1ª	53,84	145,46	-
Conductor–perceptor de transporte de viajeros urbano	53,84	305,00	-
Nivel VI bis.– Oficial admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de admón. de ruta. Conductor. Jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª.	52,49	67,02	-
Nivel VII.– Auxiliar admtvo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero.	50,79	-	48,49
Nivel VIII. Taquillero. Factor. Aux de almacén. Cobrador de autobuses. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador.Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. oficio de 3ª. Cobrador de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons.	48,18	-	48,49
Nivel IX.– Mozo especializado. Peón especialista. Ayte. conductor. Guardia de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	47,74	-	48,49
Nivel X.– Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	46,85	-	48,49

Otras retribuciones	
Dietas	**2024**
Provinciales	26,84
Nacionales	69,52
Internacionales	107,27
Quebranto	**2024**
Conductor perceptor	1,29
Taquillas	3,59

Pluses	2024
Desgaste de útiles	2,44
Turnicidad	190,89
Horas de espera	8,00

Premio de permanencia	2024
A los 61 años	16011,20
A los 62 años	13609,39
A los 63 años	10407,26
A los 64 años	6404,45

Seguro accidente laboral	2024
Muerte	44030,80
Incap. Pte. Total	44030,80
Incap. Pte. Absoluta	44030,80
Incap. Pte. Parcial	40028,01

(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII

(**) El Plus de Convenio del Nivel VI Bis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor

GP / Categoría profesional	Valor hora extra por antigüedad 2024							
	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Nivel I.- Jefes de Servicio, Titulado Superior	17,25	17,95	18,80	20,50	22,23	23,92	25,63	27,34
Nivel II.- Inspectores Principales, Técnicos de Grado Medio, Profesores Mercantiles, Graduados Sociales, A.T.S.	16,76	16,76	17,55	19,14	20,72	22,33	23,92	25,52
Nivel III.- Jefes de Sección Administrativa, Jefes de Sección y Administración de 1ª, Jefes de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes de Estación de 1ª	16,44	16,44	16,98	18,52	20,05	21,61	23,16	24,68
Nivel IV.- Jefes de Negociado, Encargado Gral., Jefes de Tráfico de 2ª, Encargado de 1ª, Jefes de Equipo, Contramaestres e Inspectores	16,21	16,21	16,21	17,59	19,04	20,50	21,98	23,43
Nivel V.- Ofic. Admtvo. De 1ª, Encargado de 2ª, Jefes de Tráfico de 3ª, Agente Comercial	15,64	15,64	15,69	17,11	18,54	19,97	21,41	22,82
Oficial de Oficio de 1ª (Nivel V)	15,64	15,64	16,02	17,47	18,89	20,30	21,73	23,17
Nivel VI.- Conductor-Perceptor, Conductor-Mecánico, Palista, Gruista y Carretillero de 1ª	15,31	15,96	16,68	18,10	19,52	20,95	22,37	23,80
Nivel VI Urbano.-Conductor - perceptor Transporte de Viajeros Urbano	16,38	17,08	17,80	19,22	20,63	22,07	23,50	24,91
Nivel VI Bis.- Oficial Admtvo. De 2ª, Encargado de Almacén, Capataz, Jefe de Admón. de ruta, Jefe de Estación de 3ª y Carretillero de 2ª	15,31	15,31	15,31	16,66	18,05	19,42	20,83	21,62
Conductor (NIVEL VI Bis)	15,31	15,31	15,73	17,12	18,51	19,91	21,29	22,68
Nivel VII.- Auxiliar Admtvo., Oficial de Oficio de 2ª, Conductor Furgoneta, Carpintero	14,59	14,59	15,11	16,47	17,81	19,15	20,49	21,83
Nivel VIII.- Taquillero, Factor, Aux. Almacén, Cobrador de Autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, Expendedores, Engrasador, Lavador coches, Capitonistas, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, Encarg. De Admón. en ruta, Telefonista, Encarg. Cons Auxiliar en Ruta	13,72	13,72	14,36	15,64	16,92	18,18	19,45	20,72
Nivel IX.- Mozo Especializado, Peón Especialista, Ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, Portero, Vigilante, Carretero, Volquetero, Cochero	13,72	13,72	14,24	15,50	16,76	18,03	19,29	20,55
Nivel X.- Mozo, Peón, Arriero, Limpiadora	13,72	13,72	13,97	14,62	16,45	17,69	18,93	20,17

ANEXO 2.- SEGURIDAD

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de Alcohol y de drogas.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Criterios de Aplicación

1. Cada Empresa podrá efectuar como máximo 3 procesos de controles cada año de duración máxima cada uno de dos meses. En cada proceso se podrá hacer control de consumo de alcohol o de drogas, o de ambos.

2. La Empresa deberá preavisar por escrito y con acuse de recibo como mínimo con 15 días naturales a la Representación de los Trabajadores de su intención de llevar a cabo el control y los posibles concretos meses en que se llevaran a cabo debiendo ser dos meses consecutivos en cada proceso. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa por escrito y con acuse de recibo a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. Dentro de esos dos meses los controles deberán desarrollarse como máximo en dos días naturales consecutivos, y la Empresa no tendrá que preavisar las fechas concretas dentro de esos dos meses en que se llevaran a cabo. Una vez preavisado el proceso, la Empresa no tendrá la obligación de realizar efectivamente el control, si bien el mismo se descontará de los 3 procesos anuales máximos posibles.

3. El número de empleados de la Empresa a que como máximo se realizará control en cada uno de los tres procesos será del 15 % de la plantilla. No se podrá realizar el control más de dos veces a un mismo empleado en un año. En Empresas de menos de 7 trabajadores podrá haber como máximo al año un solo proceso de dos meses y se podrá realizar como máximo a 2 conductores siguiendo lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Se procurará crear las menores molestias a los empleados, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros o en lugares que no reúnan las mínimas condiciones higiénicas.

Práctica de las Pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas

3. Un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de los Trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

4. Un profesional sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Procedimiento de las Pruebas de consumo de alcohol

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de espirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle el correspondiente acta.

Procedimiento de las Pruebas de consumo de drogas

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

La empresa podrá realizar pruebas de detección de consumo de drogas. Consisten en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado «Dräger Drug Test 5000», cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

Como ya se ha anticipado, cuando se realicen las pruebas hay que cumplimentar la hoja, o modelo, establecido al respecto por la empresa, relacionando todos los trabajadores que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y al final de los controles. Estas hojas estarán a disposición de los representantes de los trabajadores siempre que lo soliciten.

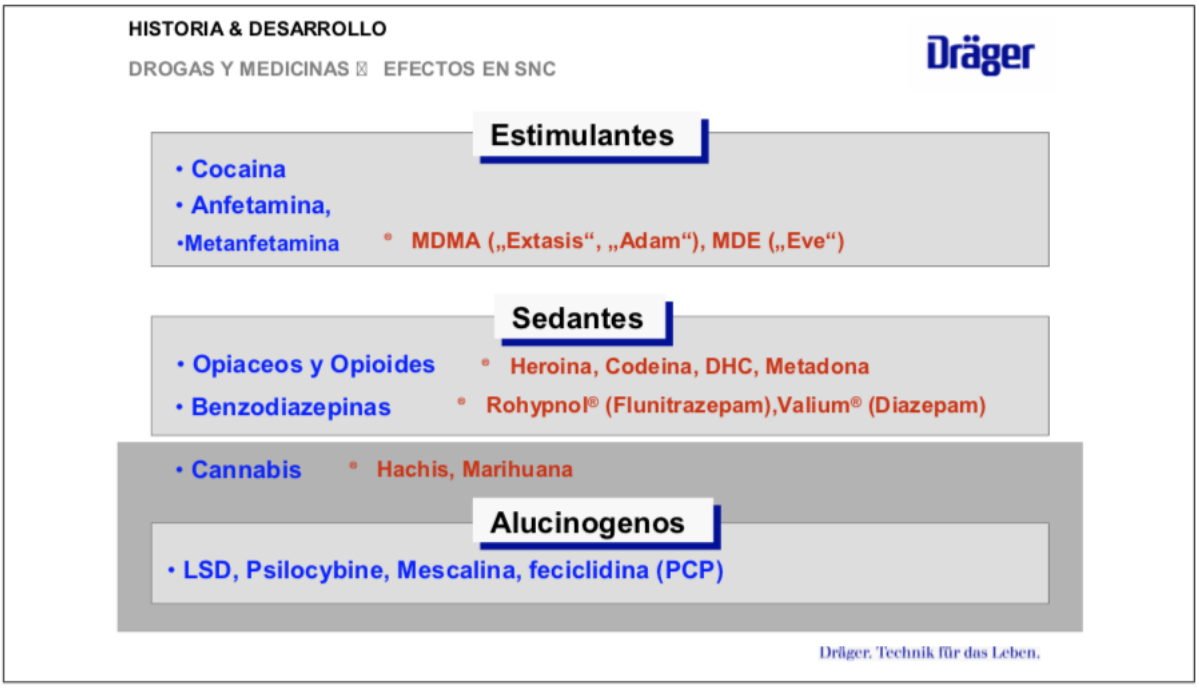
Los pasos a seguir para realizar la mencionada prueba son los siguientes:

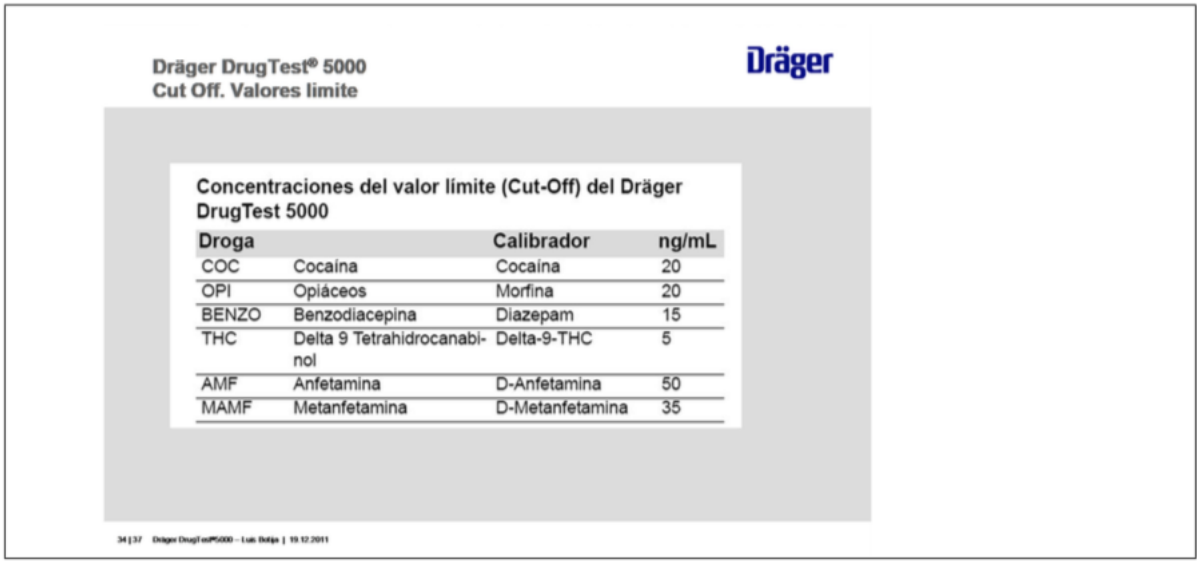
En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y se le entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando

una muestra de saliva.

Tan pronto como se haya recogido suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el cassete de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba. Ésta, que estará observando todo el proceso, coloca el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en pantalla en unos minutos.

El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiacepinas y cannabis.





Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

La duración en saliva, para las distintas sustancias, es la siguiente:

– Estimulantes (cocaína, anfetaminas, metanfetaminas): De uno a tres días.

– Sedantes/Depresores (opiáceos, heroína, codeína, metadona, Valium, Diazepam): De 1 a 3 días.

– Alucinógenos: (Cannabis, hachis, marihuana, LSD, mescalina): 24 horas

Las personas que estén bajo tratamiento médico en el momento de la realización de las pruebas, habrán de anunciarlo antes de la realización de las mismas, indicando qué tipo de medicamentos están tomando en esos momentos.

En el caso de conductores, si el resultado de la prueba, estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se recogerá una segunda muestra que será transportada mediante cadena de custodia al laboratorio de Medicina Legal. Los resultados se darán únicamente al personal designado. Las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

No obstante, lo establecido en los párrafos anteriores las Empresas reconocen que la drogodependencia o alcoholismo puede ser un problema social. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, y es desde esta perspectiva, desde la que la Empresa configura el Marco de Tratamiento específico que a continuación se describe de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados son requisitos indispensables que:

1. El empleado que sea un consumidor dependiente de drogas o alcohol, lo comunique a la Empresa de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.

2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo a que la Empresa le haya requerido individualmente a efectuar las pruebas que se describen en este Acuerdo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

Una vez efectuada tal comunicación, y para poder beneficiarse del Tratamiento que posteriormente se describe, el empleado deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de alcohol y estupefacientes para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, el empleado no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo durante entre 8 meses y 1 año a elección del trabajador con el objeto durante ese tiempo de someterse a programas de rehabilitación, y que será concedida por la Empresa con reserva de puesto de trabajo y los derechos adquiridos. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en el Principado de Asturias de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del periodo de suspensión del contrato el empleado no solicitara el reingreso, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado en la Empresa. Si solicitara el reingreso con el preaviso indicado se le efectuará un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de consumo para verificación. En el caso de que el resultado del Reconocimiento fuera negativo, el empleado se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo someterse en el año natural inmediatamente posterior a su incorporación a dos controles en la forma descrita en el presente procedimiento.

ACUERDO (BOPA núm. 218 de 8-XI-2024)

Resolución de 23 de octubre de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo del sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C-011/2024 Código 33001125011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 9 de octubre de 20204, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO.

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 23 de octubre de 2024.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10-10-2023).-Cód. 2024-09409.

ACTA DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.

En Oviedo, a las 11:30 horas del día 11 del mes de julio de 2024, se reúne la Comisión Sectorial Paritaria del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, compuesta por, de una parte, los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT), y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales Corporación Asturiana de Transporte (CAR), Asturiana de Viajeros Pequeña y Mediana Empresa de Transporte (AS VIPYME T) y Asociación de Transportistas Asturianos (AS TRA),

Por la representación de UGT.

Iván López Reguero, Manuel Ángel García Díaz y Manuel Enrique Sánchez Fernández.

Por la representación de CCOO.

Faustino Fernández Huerta y Manuel García Fernández.

Por la representación de CAR.

Alberto Saldaña Manero y Juan Antonio Pérez Bañuelos.

Por la representación de ASVIPYMET.

Rocío Díez Isla.

Por la representación de ASTRA.

Maite Casal Ibirico.

Acuerdan.

1.º Cuotas a satisfacer por las empresas a la Comisión Sectorial Paritaria del Convenio de Transportes por

Carretera del Principado de Asturias para el año 2025 y siguientes:

En cuanto a las cuotas por trabajador que las empresas deberán satisfacer a la CSP ,, se acuerda por unanimidad, que la cuota para el año 2025 queda fijada en la suma de 200 euros por trabajador en alta en la RNT (Relación Nominal de Trabajadores) del mes de diciembre del año anterior que tendrá que ser abonada en período voluntario antes de 1 de septiembre de 2025, acordando, no obstante, que para aquellas empresas que efectúen el abono antes de 1 de julio de 2025, la cuota se reducirá a 31 euros por trabajador y año. En el caso de pagar fuera del período voluntario la cuota devengará, en concepto de demora, un incremento del 10 % anual.

Las cuantías y condiciones antedichas se prorrogarán para los años sucesivos, en tanto no se adopte otro acuerdo, y se mantendrá la reducción en los mismos términos para aquellas empresas que realicen el pago dentro de los seis primeros meses de cada año.

Para el cálculo del importe total a abonar por cada empresa afectada se tomará la RN T correspondiente al mes de diciembre del año anterior, multiplicando la cuota por el número de trabajadores que figuren en dicho documento.

2.º Habiéndose detectado en la publicación del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias publicado en el BOPA del pasado lunes día 27 de mayo un error consistente en que sigue figurando el apartado letra d) del artículo 14 cuando el mismo no debe existir pues se refiere al segundo párrafo de la letra c) del mencionado artículo el cual fue eliminado en este Convenio Colectivo. Es por ello que las partes interpretan que el citado apartado letra d) del artículo 14 del Convenio no es de aplicación.

Y no habiendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 12:30 horas del día 11 de julio de 2024.

CCOO	UGT	ASTRA
ASVIPYMET	CAR	El Secretario

REVISIÓN SALARIAL (BOPA Nº 41 del viernes 28 de febrero de 2025)

Resolución de 17 de febrero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la tabla salarial para el año 2025 del Convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión Sectorial Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (expediente C-011/2024, código 33001125011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 6 de febrero de 2024, en la que se acuerda la tabla salarial para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 17 de febrero de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).-Cód. 2025-01369.

ACTA DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL Principado de Asturias

En Oviedo, a las 10:30 horas del día 3 del mes de febrero de 2025, se reúne la Comisión Sectorial Paritaria del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, compuesta por, de una parte, los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT), y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales Corporación Asturiana de Transporte (CAR), Asturiana de Viajeros Pequeña y Mediana Empresa de Transporte (ASVIPYMET) y Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA),

Por la representación de UGT:

Iván López Reguero y Manuel Enrique Sánchez Fernández.

Por la representación de CCOO:

Jose Francisco Braña Artime, Faustino Fernández Huerta y Manuel Ramos Busto.

Por la representación de CAR:

Alberto Saldaña Manero, Juan Antonio Pérez Bañuelos y Javier de los Ríos Villalba.

Por la representación de ASVIPYMET:

Rocio Díez Isla

Por la representación de ASTRA:

Maite Casal Ibirico.

La Comisión Sectorial Paritaria acuerda por unanimidad aprobar el punto 1: Revisión salarial y tablas salariales del año 2025 que se adjunta a este Acta.

Y no habiendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 11 horas del día 3 de febrero de 2025.

CCOO UGT ASTRA

ASVIPYMET CAR El Secretario

TABLA SALARIAL 2024 (+3,05%)

	Salarios 2025		
GP. Categoría profesional	Sueldo base €/día	Prima y Plus de Convenio**	Plus Niveles *
Nivel I.– Jefes de Servicio. Titulado Superior	66,57	–	–
Nivel II.– Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	62,13	–	–
Nivel III.– Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	60,12	–	–
Nivel IV.– Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de Trafico de 2ª, Encargado de 1ª. Jefes de equipo, Contramaestres e Inspectores.	57,09	–	–
Nivel V.– Ofic. Admvo 1º, Encargado 2ª, Jefe Tráfico 3ª, Oficial Ofic. 1ª, Agent. Comer	55,59	–	–
Nivel VI.– Conductor perceptor. Conductor mecánico. Palista. Gruista.Carretillero de 1ª	55,48	149,90	–
Conductor–perceptor de transporte de viajeros urbano	55,48	314,30	–
Nivel VI bis.– Oficial admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de admón. de ruta. Conductor. Jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª.	54,09	69,06	–
Nivel VII.– Auxiliar admtvo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero.	52,34	–	49,97
Nivel VIII. Taquillero. Factor. Aux de almacén. Cobrador de autobuses. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador.Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. oficio de 3ª. Cobrador de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons.	49,65	–	49,97
Nivel IX.– mozo especializado. Peón especialista. Ayte. conductor. Guardia de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	49,20	–	49,97
Nivel X.– Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	48,28	–	49,97

Otras retribuciones	
Dietas	
Provinciales	27,66
Nacionales	71,64
Internacionales	110,54
Quebranto	
Conductor perceptor	1,33
Taquillas	3,70
Pluses	
Desgaste de útiles	2,51
Turnicidad	196,71
Horas de espera	8,24

Premio de permanencia	
A los 61 años	16499,54
A los 62 años	14024,48
A los 63 años	10724,68
A los 64 años	6599,79

Seguro accidente laboral	
Muerte	45373,74
Incap. Pte. Total	45373,74
Incap. Pte. Absoluta	45373,74
Incap. Pte. Parcial	41248,87

(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII

(**) El Plus de Convenio del Nivel VI Bis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor

	VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2025							
GP / Categoría profesional	SIN ANT.	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS	29 AÑOS
NIVEL I.- Jefes de Servicio, Titulado Superior	17,78	18,50	19,37	21,13	22,91	24,65	26,41	28,17
NIVEL II.- Inspectores Principales, Técnicos de Grado Medio, Profesores Mercantiles, Graduados Sociales, A.T.S.	17,27	17,27	18,09	19,72	21,35	23,01	24,65	26,30
NIVEL III.- Jefes de Sección Administrativa, Jefes de Sección y Administración de 1ª, Jefes de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes de Estación de 1ª	16,94	16,94	17,50	19,08	20,66	22,27	23,87	25,43
NIVEL IV.- Jefes de Negociado, Encargado Gral., Jefes de Tráfico de 2ª, Encargado de 1ª, Jefes de Equipo, Contramaestres e Inspectores	16,70	16,70	16,70	18,13	19,62	21,13	22,65	24,14
NIVEL V.- Ofic. Admtvo. De 1ª, Encargado de 2ª, Jefes de Tráfico de 3ª y Agente Comercial	16,12	16,12	16,17	17,63	19,11	20,58	22,06	23,52
Oficial de Oficio de 1ª (NIVEL V)	16,12	16,12	16,51	18,00	19,47	20,92	22,39	23,88
NIVEL VI.- Conductor-Perceptor, Conductor-Mecánico, Palista, Gruista y Carretillero de 1ª	15,78	16,45	17,19	18,65	20,12	21,59	23,05	24,53
NIVEL VI URBANO.-Conductor - perceptor Transporte de Viajeros Urbano	16,88	17,60	18,34	19,81	21,26	22,74	24,22	25,67
NIVEL VI Bis.- Oficial Admtvo. De 2ª, Encargado de Almacén, Capataz, Jefe de Admón. de ruta, Jefe de Estación de 3ª y Carretillero de 2ª	15,78	15,78	15,78	17,17	18,60	20,01	21,47	22,28
Conductor (NIVEL VI Bis)	15,78	15,78	16,21	17,64	19,07	20,52	21,94	23,37
NIVEL VII.- Auxiliar Admtvo., Oficial de Oficio de 2ª, Conductor Furgoneta, Carpintero	15,03	15,03	15,57	16,97	18,35	19,73	21,11	22,50
NIVEL VIII.- Taquillero, Factor, Aux. Almacén, Cobrador de Autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, Expendedores, Engrasador, Lavador coches, Capitonistas, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, Encarg. De Admón. en ruta, Telefonista, Encarg. Cons	14,14	14,14	14,80	16,12	17,44	18,73	20,04	21,35
NIVEL IX.- Mozo Especializado, Peón Especialista, Ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, Portero, Vigilante, Carretero, Volquetero, Cochero	14,14	14,14	14,67	15,97	17,27	18,58	19,88	21,18
NIVEL X.- Mozo, Peón, Arriero, Limpiadora	14,14	14,14	14,40	15,07	16,95	18,23	19,51	20,79

MODIFICACIÓN (BOPA núm. 42 de 3-III-2025)

Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la modificación del Convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Visto el Acta de la Comisión Negociadora del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C- 011/2024, Código 33001125011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 17 de febrero de 2025, en la que se acuerda la Modificación del texto añadiendo la Disposición Adicional Séptima, para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona

titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 18 de febrero de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).-Cód. 2025-01391.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

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

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

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

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

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

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

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

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

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

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

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

«Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI»:

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

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

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

c) S son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

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

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

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

– La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

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

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

– La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que

presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

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

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

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

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

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

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

ii) N no apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

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

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

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

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

ACTA DE LA COMISIÓN NE GOCIADORA DEL CON VENIO COLE CTIVO DEL TRANSPOR TE POR CARRE TERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a las 11:40 horas del día 3 del mes de febrero de 2025, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, compuesta por, de una parte, los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General De Los Trabajadores (UGT) y la

Corriente Sindical de Izquierda (CSI) y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales Corporación Asturiana de Transporte (CAR), Asturiana de Viajeros Pequeña y Mediana Empresa de Transporte (ASVIPYMET), Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA).

Representación social:

UGT

Titulares:

Iván José López Reguero.

Manuel Enrique Sánchez Fernández.

Jaime García González.

Manuel Ángel García Díaz.

Ignacio Vega Fernández.

Pablo Gutiérrez Álvarez.

Alberto Simal Sánchez.

Alejandro Quintanal García.

Asesores:

Luis Blanco Junquera.

Suplentes.

Francisco Uceda Pérez.

Carlos Osorio Fernández.

CC. OO

Faustino Fernández Huerta.

José Francisco Braña Artime.

Manuel Ramos Bustos.

Diego Abello Peña.

Manuel Antonio Borges Martins.

Suplentes:

Adriano Suárez Iglesias.

Ángel Ramón López Alfonso.

Ana María Rodríguez Balboa.

Asesores:

Manuel García Fernández.

CSI

Marcos Álvarez Peláez.

Rebeca Centeno González.

Asesores:

Ricardo Alvarez González.

Representación empresarial:

Asociación Empresarial Corporación Asturiana de Transporte (CAR):

D.ª Ana Belén Barredo Escobio.

D. Juan Antonio Pérez Bañuelos.

D. Luis García Panizo.

D. Francisco Manuel Fernández Cuervo Arango.

Suplentes:

D. Javier de los Ríos.

D. Jorge Suárez López.

ASVIPYME T

D.ª Patricia Diez Isla.

D.ª Rocío Díez Isla.

D. Pedro Pablo Álvaro García.

Suplente:

D. José Luis González González.

ASTRA

D.ª Maite Casal Ibirico.

Asesor:

Roberto García Suárez.

Suplente:

Valentín Delgado Fernández.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Transporte por Carretera del Principado de Asturias se reúne en base al artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de realizar una revisión parcial del Convenio Colectivo para la inclusión de medidas de igualdad LGTBI.

Tras debate y negociación las partes se muestran conformes sobre firmar el acuerdo de eficacia general adjunto que formará parte del Convenio Colectivo salvo los representes de la Corriente Sindical de Izquierda puesto que consideran que las medidas adoptadas no son suficientes para firmar el presente acuerdo.

Las partes firmantes autorizan a Alberto Saldaña Manero con DNI ***0605** a realizar los trámites necesarios para la inscripción, registro y publicación del presente acuerdo en el BOPA .

Y no habiendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 12:30 horas del día 03 de febrero

de 2025.

CCOO	UGT	ASTRA
CSI	CAR	El Secretario
ASVIPYMET		

ACUERDO (BOPA núm. 76 de 22-IV-2025)

Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C-011/2024 Código 33001125011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 7 de marzo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de octubre de 2023, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 10 de marzo de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 3 de octubre de 2023, publicada en el BOPA núm. 195, de 10/10/2023).-Cód. 2025-02906.

ACTA DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a las 10:30 horas del día 03 del mes de febrero de 2025, se reúne la Comisión Sectorial Paritaria del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, compuesta por, de una parte, los

representantes de los sindicatos COMISIONES OBRERAS (CCOO) y UNIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES (UGT), y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales CORPORACIÓN ASTURIANA DE TRANSPORTE (CAR), ASTURIANA DE VIAJEROS PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE TRANSPORTE (ASVIPYMET) y ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS ASTURIANOS (ASTRA),

POR LA REPRESENTACIÓN DE UGT

IVÁN LÓPEZ REGUERO Y MANUEL ENRIQUE SÁNCHEZ FERNÁNDEZ

POR LA REPRESENTACIÓN DE CCOO

JOSE FRANCISCO BRAÑA ARTIME, FAUSTINO FERNÁNDEZ HUERTA Y MANUEL RAMOS BUSTO

POR LA REPRESENTACIÓN DE CAR

ALBERTO SALDAÑA MANERO, JUAN ANTONIO PÉREZ BAÑUELOS Y JAVIER DE LOS RÍOS VILLALBA

POR LA REPRESENTACIÓN DE ASVIPYMET

ROCIO DÍEZ ISLA

POR LA REPRESENTACIÓN DE ASTRA

MAITE CASAL IBIRICO

La Comisión Sectorial Paritaria acuerda por unanimidad aprobar el punto 3: INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DEL CONVENIO: DESCANSOS llevando la traslación del sistema de descansos regulados en el artículo 10.2 del Convenio que se recoge en los Anexos 1 y 2 que se adjuntan a este Acta.

Y no habiendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 11 horas del día 03 de febrero de 2025

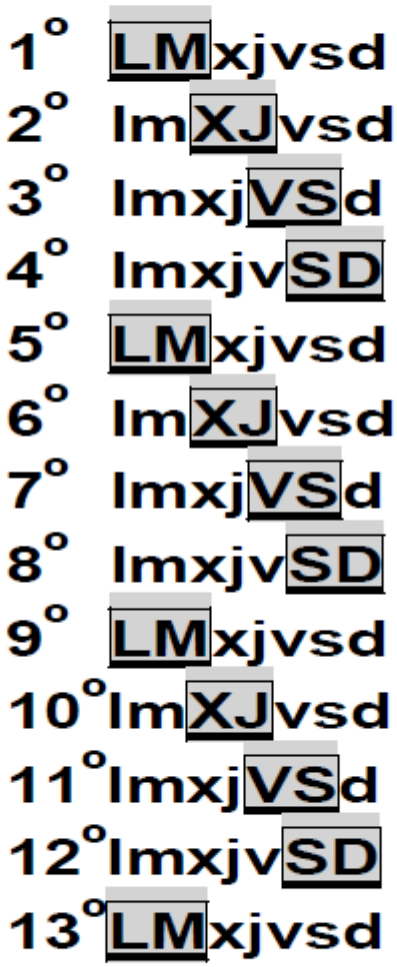
CCOO	UGT	ASTRA
ASVIPYMET	CAR	El Secretario

DESCANSOS DEL CONVENIO DE TRANSPORTES POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN

ANEXO 1

1° LMxjvsd
2° lMXjvsd
3° lmXJvsd
4° lmxJVsd
5° lmxjVSd
6° lmxjvSD
7° LMxjvsd
8° lMXjvsd
9° lmXJvsd
10° lmxJVsd
11° lmxjVSd
12° lmxjvSD
13° LMxjvsd

DESCANSOS DEL CONVENIO DE TRANSPORTES POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA EL PERSONAL EXCEPTO PARA EL DE CONDUCCIÓN
ANEXO 2



SENTENCIA (BOPA núm. 164 de 26-VIII-2025)

Resolución de 11 de agosto de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, sentencia número 1005/2025, relativa al convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de

igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la diligencia de ordenación de fecha 28 de mayo de 2025, en relación a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, sentencia número 1005/2025, relativa al convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C-011/2024 Código 3301125011981), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Oviedo, a 11 de agosto de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/5/2025).-Cód. 2025-06971.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL
OVIEDO

SENTENCIA: 10005/2025

-

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82
Fax: 985 20 06 59
Correo electrónico:

Equipo/usuario: APG

NIG: 33044 34 4 2025 0000002
Modelo: N02700 SENTENCIA

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000001 /2025

Procedimiento origen: /
Sobre: IMPUGNACION DE CONVENIO

DEMANDANTE/S D/ña: ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES (ASETRA-CETM ASTURIAS)
ABOGADO/A: JAVIER CRUE DÍAZ
PROCURADOR/A: PATRICIA ALVAREZ PEREZ-MANSO
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: ASOCIACIONDE TRANSPORTISTAS ASTURIANOS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) , ASOCIACION ASTURIANA DE VIAJEROS DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS , CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA CSI , CORPORACION ASTURIANA DE TRANSPORTES DE VIAJEROS EN AUTOBUS , COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (CC.OO.)
ABOGADO/A: JOSE CUÉ ALONSO, DAVID DIEGO RUIZ , PATRICIA DIEZ ISLA , , JOSE IGNACIO RODRÍGUEZ-VIJANDE ALONSO , NURIA FERNÁNDEZ MARTÍNEZ
PROCURADOR/A: , , , , ,
GRADUADO/A SOCIAL: , , , BORJA VEGA FEON , ,

Ilmos. Sres.:

Dª. ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS
Dª. MARIA VIDAU ARGÜELLES
Dª. LAURA GARCIA-MONGE PIZARRO

En OVIEDO, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.

Habiendo visto la SALA SOCIAL del T.S.J. ASTURIAS compuesta por los/as Ilmos./as. Sres./as. Magistrados/as citados/as, el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 1/2025 a instancia de ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES (ASETRA-CETM ASTURIAS), contra UNION GENERAL DE TRABAJADORES(UGT), COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (CCOO), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (CSI), LA CORPORACION ASTURIANA DE TRANSPORTES DE VIAJEROS EN AUTOBUS (CAR), LA ASOCIACION DE TRANSPORTISTAS

PRINCIPADO DE ASTURIAS

Código Seguro de Verificación: ID4799402-MEpkcx-l2sAv-dPDt-xLCR-D Puede verificar este documento en https://sedejudicial.justicia.es

ASTURIANOS (ASTRA) y la ASOCIACION ASTURIANA DE VIAJEROS DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESA DE TRANSPORTE (ASVYPIMET) y en los que ha intervenido el MINISTERIO FISCAL, siendo Magistrada-Ponente la **Ilma Sra. Dª ISOLINA PALOMA GUTIERRRES CAMPOS**

EN NOMBRE DEL REY, han pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES (ASETRA-CETM ASTURIAS) presentó demanda de IMPUGNACION DE CONVENIO contra UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (CCOO), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (CSI), LA CORPORACIÓN ASTURIANA DE TRANSPORTES DE VIAJEROS EN AUTOBÚS (CAR), LA ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS ASTURIANOS (ASTRA) Y LA ASOCIACIÓN ASTURIANA DE VIAJEROS DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE TRANSPORTE (ASVYPIMET), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Que admitida a trámite la demanda, se han celebrado los actos de conciliación y juicio con el resultado que obra en las actuaciones.

TERCERO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Por la Asociación de Empresarios de Transportes, Logística, Aparcamientos y Actividades Afines de Asturias (ASETRA-CETM ASTURIAS) se promueve proceso de Impugnación del Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Carretera del Principado de Asturias frente a Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras de Asturias (CCOO), Corriente Sindical de izquierda (CSI), Corporación Asturiana de Transportes de Viajeros en Autobús (CAR), Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA) y Asociación Asturiana de Viajeros de las Pequeñas y Medianas Empresas de Transporte

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

(ASVYPIMET), siendo parte el Ministerio Fiscal, a fin de que se declare:_

- La falta de representatividad y de legitimación inicial de las patronales ASVYPIMET y ASTRA;

- La falta de representatividad y de legitimación para alcanzar acuerdos de eficacia general de las patronales CAR, ASVYPIMET y ASTRA;

- La nulidad por ilegalidad de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias y, en consecuencia, la nulidad por ilegalidad del Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias;

- Subsidiariamente, la naturaleza extraestatutaria y el alcance limitado de cualquier acuerdo que puedan alcanzar las patronales CAR, ASVYPIMET y ASTRA con los sindicatos CCOO, UGT y CSI, y, en concreto, del Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias.

SEGUNDO.- En fecha 21 de febrero de 2024, el sindicato UGT convocó en su sede de Oviedo a las patronales y sindicatos afectados, en su criterio, por la iniciación del proceso negociador del Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias, con el objeto de constituir la mesa negociadora del mismo.

A la citada reunión acudieron las organizaciones patronales CAR, ASVYPIMET, ASTRA y ASETRA, así como las organizaciones sindicales CCOO, CSI y UGT.

TERCERO.- En los anteriores convenios colectivos (2007-2011; 2012-2014; 2015-2018 y; 2018-2023), el denominado banco social de la mesa negociadora estaba constituido por 12 representantes, correspondiendo 6 a UGT y 6 a CCOO, en esta ocasión las organizaciones sindicales manifestaron que disponían de los datos que modificaban su representatividad; por ello habían decidido aumentar el número de miembros del banco social a 15, correspondiendo en el momento de constituir la mesa, 8 representantes a UGT, 5 a CCOO y 2 a CSI.

Respecto al banco patronal de la mesa negociadora, se acuerda que pasa a tener también el mismo número integrantes.

Las partes reunidas, excepto ASETRA, se reconocen plena representatividad y competencia suficiente para negociar y acordar el Convenio Colectivo de Transporte de Carretera del Principado de Asturias con eficacia general, de forma que se constituye la comisión negociadora del Convenio que estará integrada por 15 miembros por la representación social y 15

PRINCIPADO DE ASTURIAS

por la representación empresarial en la forma en cuanto a la representatividad de miembros que se describe:

Miembros del banco social: 8 representantes a UGT; 5 a CCOO y 2 a CSI.

Miembros del banco patronal: 7 miembros a ASETRA; 4 a CAR; 3 a ASVYPIMET y 1 a ASTRA.

Tanto Sindicatos como Asociaciones Empresariales, excepto ASETRA, reconocen la representatividad a cada uno de los miembros de la mesa reflejada en el número de miembros repartido para cada uno como antecede.

ASETRA manifiesta que reconoce la representatividad establecida para los Sindicatos, pero en relación a las patronales presentes no reconoce la legitimidad ni de ASVYPIMET ni de ASTRA para estar en la mesa de negociación. En cuanto a CAR manifiesta que el reparto no es proporcional a la representatividad. También que se debería esperar a CESINTRA a la constitución de la mesa. Dadas estas consideraciones manifiesta que se reserva acciones legales para impugnar la Mesa en un futuro.

Ante tales manifestaciones el resto de las asociaciones empresariales y sindicales manifiestan:

- CESINTRA ha sido convocada, como el resto, en tiempo y forma de haber querido formar parte de la mesa negociadora, tendría que haber asistido a la reunión.

- ASVYPIMET y ASTRA tienen la representatividad reconocida en el Acta y ASETRA no ha traído documento alguno que pruebe la falta de representatividad que manifiesta.

- CAR tienen la representatividad reconocida en el Acta, y ASETRA no ha traído documento alguno que pruebe la distinta representatividad que manifiesta.

Las asociaciones empresariales y sindicales manifiestan a ASETRA, que había designado un solo miembro, que en la próxima reunión debe traer la identidad del resto de los miembros de la mesa por su parte. Manifiesta que lo hará cuando esté en disposición para ello.

Firman las partes intervinientes por acuerdo el Acta de constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo.

CUARTO.- El 27 de febrero de 2024 ASETRA, al amparo de los artículos 76 y 77 LJS, interesa la realización de los actos preparatorios que señala por entenderlos necesarios para la correcta constitución de los hechos, fundamentos y peticiones de la futura demanda de conflicto colectivo que se interpondrá frente al resto de las organizaciones sindicales y patronales

que han constituido la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Transportes por Carretera del Principado de Asturias, solicitando la declaración de nulidad de esta, así como de todos los actos posteriores que de la misma dimanen.

QUINTO.- El 16 de abril de 2024 se firma el convenio colectivo por unanimidad del banco empresarial y por mayoría del social, conformada por los votos de CCOO y UGT, siendo rechazado por CSI.

Es publicado en el BOPA de 27 de mayo de 2024.

SEXTO.- Según certificación de la Secretaria de ASTRA de fecha de 10 de abril de 2024, a fecha 21 de febrero de 2024 las empresas asociadas son 8, sin que conste el número de trabajadores de las mismas.

SEPTIMO.- De conformidad con el certificado emitido por el Presidente de la Asociación ASVIPYMET, el número de empresas afiladas a la Asociación el 21 de febrero de 2024 es de 18, sin que conste el número de trabajadores de las mismas.

OCTAVO.- El Secretario de la Corporación Asturiana de Transporte certifica que a fecha 21 de febrero de 2024 figuran asociadas 63 empresas sin poder certificar el número de trabajadores en alta adscritos al Convenio Colectivo.

NOVENO - A fecha 21 de febrero de 2024 según certificación del Secretario general de la parte actora, esta contaba con 157 empresas asociadas afectadas por el Convenio Colectivo de Transportes por Carretera del Principado de Asturias que tenían contratados a 1.444 trabajadores.

DECIMO.- El 10 de diciembre de 2024 se celebró el acto de medicación en el SASEC que concluyó sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El precedente relato fáctico, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 LJS, es el resultado de la prueba documental obrante en autos sobre la que las partes se muestran conformes pues se han tenido en cuenta las certificaciones requeridas a las entidades firmantes del Convenio Colectivo impugnado, precisando que en las

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

certificaciones de las tres asociaciones empresariales demandadas no consta un dato esencial: el número de trabajadores de las empresas asociadas, no obstante haber sido requeridas para ello en diligencias preparatorias.

SEGUNDO.- Como en ocasión anterior, se impugna por la Asociación de Empresarios del Transporte, Logística y Aparcamientos del Principado de Asturias – CETM Asturias (ASETRA) y conforme al artículo 165.1.a) LJS, la ilegalidad del Convenio Colectivo del Sector de Transporte por Carreteras del Principado de Asturias pues según esta, carecen de representatividad y de legitimación inicial la Asociación Asturiana de Viajeros de las Pequeñas y Medianas Empresas de Transporte (ASVYPIMET) y la Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA); carecen de representatividad y de legitimación para alcanzar acuerdos de eficacia general las patronales anteriores y la Corporación Asturiana de Transportes de Viajeros en Autobús (CAR); el convenio colectivo es nulo por ilegalidad de la constitución de la Mesa Negociadora.

Con carácter subsidiario, el convenio tendría naturaleza extraestatutaria y un alcance limitado cualquier acuerdo que puedan alcanzar las patronales anteriores con los sindicatos CCOO, UGT y CSI, y, en concreto, del Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias.

Considera la parte actora que de los datos que resultan de las certificaciones aportadas por las demandas en las que constan únicamente las empresas asociadas y de la certificación emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social en la que figuran las empresa y trabajadores a los que les es aplicable el convenio del transporte, no ostentan dos de ellas legitimidad inicial, plena y ninguna de las tres representatividad para tener los miembros asignados en la mesa de negociación.

La representatividad que ostenta la actora en la mesa negociadora otorgada de forma unilateral por el resto de las organizaciones negociadoras no se corresponde con la previsión legal del artículo 88 ET relativo a la legitimidad plena, siendo que le corresponde un mayor número de representantes, ostentando además la denominada legitimidad negociadora prevista en el artículo 89 ET.

Concluye señalando tras los cálculos efectuados que:

- La constitución de la comisión negociadora es contraria a derecho por vulnerar el artículo 87 ET, ostentando representación en la misma las organizaciones ASTRA y ASVIPYMET que carecen de legitimidad inicial;

PRINCIPADO DE ASTURIAS

- La comisión negociadora no respeta la legalidad vigente en cuanto el reparto en el que las organizaciones que la conforman no es proporcional a su representatividad, siendo que ASETRA debería ostentar 9 puestos en la comisión, correspondiendo los 6 restantes a la patronal CAR.

Señala, a continuación, que en el Boletín del Principado de Asturias de fecha 27 de mayo se publicó la Resolución de 14 de mayo de 2024, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, el cual es suscrito por los sindicatos UGT, CCOO y CSI y las organizaciones patronales de empresas de transporte de viajeros por carretera CAR, ASTRA y ASVYPIMET.

Conforme a lo anterior, las organizaciones ASTRA y CAR carecen de legitimación inicial para formar parte de la comisión negociadora, el reparto de los miembros del banco patronal de la comisión negociadora no cumple el mandato del artículo 88 ET de reparto proporcional entre las patronales legitimadas para su constitución y la patronal CAR carece de legitimación negociadora para suscribir por sí sola un convenio de eficacia general, por lo que el meritado convenio colectivo es contrario a derecho, debiendo ser objeto de declaración de nulidad o, en su caso, considerado únicamente como un convenio de eficacia limitada que afectará únicamente a las empresas y trabajadores de las organizaciones afectadas.

TERCERO.- La parte demandada se opone alegando en cuanto a los hechos:

Primero. En casos análogos al debatido existen pronunciamientos judiciales firmes reconociendo a las asociaciones de viajeros legitimación para negociar y firmar la norma colectiva de aplicación.

Segundo. Consensuada por todas las partes intervinientes la actual mesa negociadora, en el acta se recogen dos rechazos con reservas de acciones legales para su impugnación si procediera:

ASETRA, se opone a la legitimidad de ASVYPIMET y de ASTRA.

En cuanto a CAR, manifiesta que el reparto no es proporcional a la representatividad.

Tercero. por las anteriores se alega que ASETRA no acreditó en ese acto la falta de representatividad aludida, ni acompañó documentación pertinente que avalara la distinta representatividad que postula, quedando requerida para que en

la próxima reunión comunique "la identidad de sus otros 6 representantes".

Cuarto. El resto de asociaciones empresariales y sindicales se reconocen recíprocamente sus respectivas legitimaciones.

Quinto. El Convenio colectivo pasó el control de legalidad de la autoridad laboral, siendo de seguido publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

En cuanto a la cuestión de fondo:

1º. El debate se centra en si ASETRA, bajo su visto bueno a la constitución de la mesa negociadora con las representaciones resultantes y su paralela reserva de acciones legales, puede o no ir ahora contra sus propios actos.

2º. Se esgrime como rechazo que tres previas resoluciones judiciales, confirmadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, amparan una consolidada doctrina en el sentido de que "el momento crucial en que ha de existir y probarse la legitimación es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo".

3º. Apoya sus argumentos en lo ya resuelto por esta Sala en sentencia de 14 de febrero de 2023 y en distintos fallos del Tribunal Supremo de este tenor: "no constando que en el momento de constitución de la comisión negociadora acreditasen su mayor representatividad". No puede pretender la actora que el resto de la mesa le responda a sus dudas.

Considera la parte demandada que cuando fue convocada la actora a la mesa, tenía opción de solicitar judicialmente medidas cautelares al amparo del artículo 79 LJS, pidiendo la suspensión de su constitución.

CUARTO.- Haciendo un resumen de lo acontecido en las negociaciones de los previos convenios colectivos del transporte y tal y como se recoge en la demanda:

a) Convenio Colectivo del Sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias año 2007/2011:

La mesa negociadora fue constituida por 12 miembros del banco social, 6 de CCOO y 6 de UGT, y 6 miembros del banco patronal correspondientes a la patronal ASETRA, siendo que la patronal CAR, decidió inhibirse del proceso negociador por no estar de acuerdo con la representatividad de las patronales, solicitando al banco social iniciar un proceso negociador independiente, acotado únicamente a las empresas de transportes de viajeros por carretera.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Suscrito el convenio colectivo por las organizaciones UGT, CCOO y ASETRA, las patronales CAR y ASTRA formularon demanda sobre conflicto colectivo relativo a materia de cumplimiento del deber de negociar y nulidad de la constitución de la Mesa Negociadora. La Sala Social del TSJA, en sentencia de fecha 18 de julio de 2007, acordó desestimar la demanda por los siguientes motivos:

1) La Sala acotó la primera cuestión controvertida a determinar si las centrales sindicales codemandadas estaban o no obligadas a iniciar las negociaciones del convenio colectivo en los términos requeridos por las demandantes, dando a esta cuestión una respuesta negativa en base al contenido del artículo 89-1.2 ET.

2) Respecto a la pretensión relativa a la falta de legitimidad de ASETRA, consideró la Sala que no se articuló prueba plena y fehaciente de la falta de esta, y que se presume que quien impugna la legalidad de los actos de negociación viene constreñido a soportar de la prueba, tanto de su propia condición representativa, como de la falta de representatividad de quienes participan o han participado en la negociación colectiva impugnada.

La citada sentencia fue posteriormente confirmada por el Tribunal Supremo mediante sentencia de 5 de noviembre de 2008.

b) Convenio Colectivo del Sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias año 2012/2014:

La mesa negociadora de este convenio colectivo quedó constituida, por 12 miembros del banco social, 6 correspondientes a CCOO y 6 correspondientes a UGT, y por otros 12 miembros en el banco patronal, correspondiendo 6 representantes a las patronales de transporte de mercancías (5 ASETRA y 1 CESINTRA) y otros 6 representantes de las empresas de transporte de viajeros (3 CAR, 2 ASTRA y 1 ASVIPYMET).

El convenio colectivo, tras varios conflictos laborales, fue suscrito por los sindicatos UGT y CCOO, y los 6 representantes de las empresas de transportes de viajeros, mostrando las patronales de mercancías su disconformidad con el mismo. Las asociaciones empresariales ASETRA y CESINTRA formularon demanda de impugnación del Convenio Colectivo solicitando que se declarase la ilegalidad del convenio, sustentando tal pretensión en la carencia de legitimación plena de las asociaciones empresariales demandadas (CAR, ASTRA y ASVIPYMET), en cuanto se consideraba que estas no ostentaban representación mayoritaria de las empresas del sector de transportes que a su vez ocupasen a la mayoría de los trabajadores. Se alegó por las patronales impugnantes que las asociaciones empresariales demandadas tienen asociados exclusivamente en el sector del transporte de viajeros y no tenían ninguna representatividad en el sector del Transporte de Mercancías, Agencias de Transporte y Reparto, Estaciones de

PRINCIPADO DE ASTURIAS

Lavado y Engrase, Garajes y Aparcamientos, por lo que exclusivamente podrían alcanzar un acuerdo extraestatutario en su sector, pero en ningún caso un convenio colectivo de eficacia general con el ámbito funcional del mismo.

Esta Sala desestimó la referida demanda en base a que en el momento de constituirse la Mesa Negociadora por parte de los intervinientes se vino a reconocer mutuamente las legitimación legalmente exigidas, no siendo cuestionada la representatividad de ninguno de ellas y procediendo sin disconformidad alguna a la distribución y designación de los respectivos representantes por los intervinientes, lo que consideró indicativo de que en la mesa de negociaciones fue apreciado por unos y otros sin necesidad de demostración expresa la superación de la representatividad exigida en la ley, y por lo tanto, entró en juego la presunción de la concurrencia de la legitimación controvertida, que por tratarse de una presunción *"iuris tantum"*, debe de ser destruida por quien impugna el convenio. La referida sentencia fue posteriormente confirmada por el Tribunal Supremo.

c) Convenio Colectivo del Sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias año 2015/2018:

La mesa negociadora de este convenio fue constituida por 12 miembros en el banco social, 6 de UGT y 6 de CCOO, y por 12 miembros en el banco patronal (7 de CAR, 3 de ASVYPIMET y 2 de ASTRA), no estando representada ninguna patronal de mercancías en la referida mesa. Y ello a pesar de que estas propusieron que se acreditase la representatividad de cada una de las organizaciones presentes y una vez realizada se distribuirían los puestos del banco empresarial entre las cinco patronales, propuesta, esto fue rechazado por las patronales del sector de viajeros y, al no llegar a un acuerdo, la comisión se constituyó únicamente entre los sindicatos y las patronales del sector de viajeros en los términos referidos, no constando además en el acta las manifestaciones vertidas en la reunión por las patronales de transporte por carretera.

Esta Sala desestimó la demanda presentada en base a que la carga probatoria obligaba a las asociaciones demandantes a probar y demostrar el número de empresas y trabajadores que prestaban servicios en el ámbito funcional del convenio en el momento en el que se constituyó la mesa negociadora, así como el número de empresas y trabajadores de cada una de las asociaciones partícipes en la constitución de la mesa, siendo que ninguna de tales exigencias se alcanzó por las partes demandantes, desde el momento mismo en que la determinación de legitimación debatida ha de venir referida a la fecha de constitución de la mesa negociadora y no a otra posterior. Reseñó además la sala que las asociaciones demandantes han venido a establecer los datos totales de las empresas y trabajadores incardinados en el ámbito de aplicación del Convenio, y del número de empresas y trabajadores de las patronales demandadas, partiendo de los datos resultantes de

lo que es un mera información de la TGSS sobre número de empresas y de trabajadores encuadrados en los sectores de actividad CNAE- 2009: 49.3, 49.4, 52.21 y 52.29 que no constituye prueba fehaciente para acreditar la realidad del sector con el número total de las empresas ni de los trabajadores incardinados en el ámbito de aplicación del Convenio, ni tampoco para acreditar la representatividad de las patronales demandadas.

La sentencia fue confirmada posteriormente por el Tribunal Supremo en la de fecha 13 de septiembre de 2018 (Rec. 833/2018).

d) Convenio Colectivo del Sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias año 2018/2023:

La mesa negociadora de este convenio fue constituida de nuevo por 12 miembros en el banco social, 6 de UGT y 6 de CCOO, y por 12 miembros en el banco patronal (7 de CAR, 3 de ASVYPIMET y 2 de ASTRA), no estando representada ninguna patronal de mercancías en la referida mesa. El convenio colectivo suscrito por la meritada mesa negociadora fue impugnado por la actora, quién solicitó a esta Sala la consideración de este como extraestatutario al carecer de representatividad y de legitimidad inicial, plena y negociadora las patronales firmantes.

Esta Sala desestimó la referida demande en base a los siguientes motivos:

- la demandante rechazó acudir a la reunión de constitución de la mesa negociadora, siendo que ni siquiera acudió a la misma;

- es en el momento de constituirse la comisión negociadora cuando debe existir y probarse la legitimación, y no consta que en ese momento los porcentajes de trabajadores y empresas coincidieran con los que el sindicato accionante indica en cuanto las certificaciones aportadas e incluso la documental aportada por la Tesorería General de la Seguridad Social hacen referencia a las empresas del sector del transporte y su personal en noviembre de 2019, habiéndose constituido la mesa de negociadora el 21 de mayo de dicho año;

- respecto a la legitimación inicial, se consideró que los cómputos obtenidos en base al certificado emitido por la Comisión Sectorial Paritaria, que no aporta datos de los trabajadores contratados por las empresas registradas, no pueden considerarse más que el resultado de un cálculo aproximado y que, además, resulta erróneo pues se parte del hecho de que la cuota abonada es de 20 euros por trabajador y año cuando tal cuantía solo se aplica en el caso de pago dentro de los seis primeros meses del año siendo en otro caso de 40 euros resultando imposible, por tanto, cuantificar el número total de trabajadores de acuerdo con tal criterio.

QUINTO.- En el caso ahora analizado se dan circunstancias que difieren de lo acontecido en la negociación de cada uno de los cuatro convenios colectivos previos.

En este caso y salvando los obstáculos que en otras ocasiones habían impedido el éxito de las demandas, en la primera reunión celebrada para constituir la mesa de negociación, todos los intervinientes excepto ASETRA, se reconocen plena representatividad y competencia suficiente para negociar y acordar el Convenio Colectivo de Transporte de Carretera del Principado de Asturias con eficacia general. ASETRA manifiesta que reconoce la representatividad establecida para los Sindicatos, pero en relación a las Patronales presentes no reconoce la legitimidad ni de ASVYPIMET ni de ASTRA para estar en la mesa de negociación y en cuanto a CAR manifiesta que el reparto no es proporcional a la representatividad. Dadas estas consideraciones manifiesta que se reserva acciones legales para impugnar la mesa en un futuro.

ASETRA no había llevado documento alguno que probase la falta de representatividad que manifestaba. Firmó el acta de constitución de la mesa de negociación habiendo designando un miembro de los 7 asignados y quedando en indicar la identidad de los 6 miembros restantes cuando estuviera en disposición para ello, lo que no llegó a producirse, negociándose el convenio colectivo por los demandados.

El 27 de febrero de 2024 se presentó demanda de actos preparatorios con el fin de que se solicitasen las certificaciones que en el anterior procedimiento de impugnación de convenio colectivo también se habían interesado, pero en este caso con los datos relativos a trabajadores y empresas representadas por la asociaciones en la fecha en la que se constituyó la mesa de negociación.

Partiendo de lo anterior y analizando ya lo que constituye el objeto del proceso, en lo que atañe a la legitimación de las asociaciones firmantes del Convenio Colectivo del sector Transportes por Carretera del Principado de Asturias, como declara la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de febrero de 2018:

"a).- Para empezar, si bien las dificultades para justificar el nivel de representatividad de las asociaciones empresariales -en tanto que no existe un archivo público capaz de ofrecer datos fiables y objetivos sobre la representatividad- han determinado que se haya acudido a la técnica de presumir esa representatividad y de invertir la carga de la prueba, de manera que quien niegue tal cualidad habrá de demostrar que carece de ellas la asociación empresarial de que se trate (SSTS 25/01/01 -rco 1432/00-; 20/12/04 -rec. 9/04-; 03/04/06 -rco 81/04-; 11/11/09 -rco

38/08-; 01/03/10 -rco 27/09-; 04/11/10 -rco 132/09-; 14/03/11 -rco 189/09-; y 15/12/16 -rco 264/15-)…".

En principio, por tanto, se presume la representatividad de las asociaciones firmantes del Convenio impugnado, tal y como alegan las codemandadas pero, dicha presunción admite prueba en contrario. De otro modo no podría ser pues sería imposible discutir la representatividad de las partes negociadoras de un convenio y la revisión judicial del cumplimiento por éstas de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto a dicha cuestión, estamos, como hemos visto, ante una litigiosidad constante de la legitimación inicial y de la representatividad de los intervinientes en las negociaciones de los sucesivos convenios colectivos. Siendo así, hemos de dejar constancia de que no obstante esta presunción, llama la atención de esta Sala que no se aporte por las patronales firmantes del convenio la documentación acreditativa de tener la representación de las empresas que emplean a la mayor parte de los trabajadores del sector, pues resulta extraño que sin tener un conocimiento exacto (de hecho desconocen el número de trabajadores) se arroguen la representatividad o legitimación que les permite efectuar el reparto de los miembros de la mesa de negociación de la parte empresarial de la forma en que se ha hecho, siendo conscientes, además, de que esta cuestión iba a ser debatida, como de hecho así fue.

Por las asociaciones CAR, ASVIPYMET y ASTRA se exige a ASETRA la aportación de documento que pruebe la falta de representatividad que manifiesta, pues se afirma que "tienen la representatividad reconocida en el Acta y ASETRA no ha traído documento alguno que pruebe la falta de representatividad que manifiesta". Lo que se exige a la parte actora es una prueba que evidentemente no podía aportar en la fecha en la que se constituyó la mesa de negociación, y que si logra días después y tras requerir el auxilio judicial.

El momento para el cálculo del total de entidades y trabajadores que integran el sector del transporte por carretera, lo establece el Tribunal Supremo cuando, entre otras, en la sentencia número 764/2019, de 30 de octubre, declara:

"es el del inicio de las negociaciones del convenio colectivo, esto es, cuando se constituye la mesa negociadora (TS 23-11-1993, R 1780/1991, 9-3-1994, R 1535/1991, 25-5-1996, R 2005/1995, 10-10- 2006, R. 126/05, y 23-11-2009, R. 47/09, entre otras)" (SSTS/IV 3-diciembre-2009 -rco 84/2008, 21-enero-2010 -rco 21/2008, 1-marzo-2010 -rco 27/2009, 19-julio-2012 -rco 190/2011, 24-junio-2014 -rco 225/2013) y "hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora" (STS/IV 23-noviembre-1993 -rco 1780/1991, Pleno, con voto particular). Esta regla que se aplica a los distintos tipos de legitimación anteriormente referidos, pues, como se razonaba en la citada

STS/IV 23-noviembre-1993, "Si el art. 89.3 ET exige para la aprobación del convenio "el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones" es evidente que se está remitiendo a la configuración de esas representaciones al constituirse la comisión negociadora (art. 88.1.2º ET (EDL 2015/182832)), la cual a su vez ha de tener en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de iniciarse la negociación, pues es en ese momento en el que ha de fijarse la legitimación inicial del art. 87.2 ET, que otorga el derecho a participar en la negociación colectiva formando parte de la comisión negociadora (art. 87.5 ET). Es, por tanto, el nivel de representatividad existente en ese momento el que debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo de las representaciones previsto en el art. 89.3 ET. La aplicación del criterio contrario no sólo rompe la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora, de una parte, y la determinación de la denominada legitimación decisoria, por otra, sino que resulta contrario a la seguridad jurídica al introducir incertidumbre sobre los niveles de representatividad con un cuestionamiento constante de éstos incompatible con el desarrollo normal y estable de un proceso de negociación. Desde esta perspectiva y no constando la fecha del inicio de las negociaciones hay que excluir de cómputo las variaciones posteriores a la constitución de la comisión negociadora. En la misma línea interpretativa, y con relación a la específica problemática de si la variación de resultados posterior puede alterar la composición de las mesas negociadoras ya constituidas, la STS/IV 11-diciembre-2012 (rco 229/2011) reitera que dicha cuestión está "ya resuelta por esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras en sentencias de 25-junio-2006 (rec 126/05), 21-enero-2010 (rec 21/08) y 1-marzo-2010 (rec 27/09), en el sentido de que, el momento para determinar la legitimación va referido a la fecha de constitución de la Mesa Negociadora y no a otra posterior, pues si atendiese al resultado de posteriores elecciones- tratándose del banco social- se entraría en una dinámica de incertidumbre sobre los niveles de representatividad incompatible con el desarrollo normal de un proceso de negociación".

Por tanto, para examinar la legitimidad de las partes negociadoras del Convenio hemos de estar a la fecha de constitución de la comisión negociadora, que en este caso es el 21 de febrero de 2024 y a dicha fecha, ciñéndonos a los datos ofrecidos por las entidades que integran el sector del transporte que firmaron el convenio junto con los aportados por la actora, son 246 las entidades las que han de estar representadas en dicha mesa de negociación y solo 1.444 trabajadores que son los representados por ASETRA. Esto es lo que resulta de las certificaciones aportadas por las asociaciones empresariales y a lo que habrá de estarse pues en el informe elaborado por la Tesorería General de la Seguridad Social el dato que figura es el de 5.984 trabajadores y 930 empresas, lo que dista bastante de los trabajadores que pueden

tener las empresas representadas en la negociación. El número de empresas, por tanto, es el del 246, debiendo tenerse en cuenta que el apartado 7 del artículo 217 LEC, que no es sino una cláusula de cierre, que no establece reglas diferentes sobre la carga de la prueba de las establecidas en los apartados precedentes sino que contempla la forma de aplicar los mismos, establece: "Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponda a cada una de las partes del litigio". Se trata, en definitiva, de permitir que el Juez atempere el rigor probatorio en supuestos en que las fuentes de prueba se encuentren en poder de una de las partes del litigio, siendo imposible a la otra -sobre la que recae la carga probatoria- el ejercicio de los medios probatorios pertinentes. En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2004 (Rec. 38/2004) declara:

"De un supuesto similar al presente se ocupó la sentencia de 7 de julio de 2004 (recurso 121/2004), al declarar que la situación creada con el reconocimiento recíproco de representatividad al constituirse la mesa de negociación, a modo de presunción favorable a la legitimación de la recurrente, resultó esencialmente afectada por la actividad probatoria de los demandantes, y es a partir de ese momento cuando recae sobre el recurrente (demandado) el "onus probandi" que contempla el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, es decir, la prueba de los hechos impeditivos y obstativos referida al número de empresas y trabajadores del sector representados en la mesa de negociación. Habiendo cumplido en el caso presente el demandante el deber de demostrar que la representación asumida por la recurrente y admitida por el interlocutor social no se correspondía con la exigencia legal en términos numéricos, sobre los demandados firmantes del convenio colectivo pesaba la carga de probar lo necesario para lograr una convicción contraria.

La dificultad de determinar numéricamente y en términos de porcentajes la representatividad de los negociadores de convenios colectivos estatutarios, presenta especiales dificultades cuando se trata de las asociaciones empresariales. Así como la representativa de los sindicatos no ofrece dudas, por ser el resultado de las elecciones a representantes legales de los trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 87.2, c) del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reflejada en un Registro público, la de las asociaciones empresariales no cuentan con la garantía de datos fiables incorporados a registros oficiales, y de ahí que todo lo relacionado con la carga de la prueba cobre en este caso una especial relevancia, como se puede comprobar con la lectura de la sentencia citada de esta Sala".

SEXTO.- Por último, como dispone la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 2017 (Rec. 203/2016):

"Para resolver la cuestión debatida interesa recordar tres postulados esenciales de la doctrina que hemos venido sentando sobre la materia: a) La triple legitimidad exigida para que se pueda suscribir válidamente un convenio de carácter estatutario; b) El hito negocial en el que ha examinarse la concurrencia del mencionado requisito; c) La necesidad de que quienes negocian lo hagan en correspondencia con su radio de representación.

1. Legitimación y representatividad para negociar convenio de empresa.

Son numerosas las ocasiones en que hemos abordado cuestiones relacionadas con el cumplimiento de los requisitos para que pueda entenderse válidamente constituida la comisión negociadora de un convenio colectivo de los disciplinados por el Estatuto de los Trabajadores (con eficacia general y normativa). Por ejemplo, puede verse las SSTS 7 marzo 2012 (rec. 37/2011)); 20 mayo 2015 (rec. 6/2014); 9 junio 2015 (rec. 149/2014); 10 junio 2015 (rec. 175/2014); 21 diciembre 2015 (rec. 6/2015): 23 febrero 2016 (rec. 39/2015) y 21 noviembre 2016 (rec. 20/2016). Entre las más recientes están las SSTS 61/2017 de 25 enero y 224/2017 de 16 marzo. Seguidamente se resume lo esencial de su doctrina respecto de la triple legitimación para negociar los convenios colectivos estatutarios. Así, venimos distinguiendo:

A) La capacidad, poder genérico, legitimación "inicial o simple" para negociar, la que da derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo estatutario a los representantes de los trabajadores o de los empresarios con la concreción derivada esencialmente del ámbito del convenio, contemplada en el art. 87 ET en relación con los arts. 37.1 CE, 6 y 7.1 LOLS y 82 ET.

B) La legitimación propiamente dicha, legitimación "plena o interviniente o deliberante o complementaria", o derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una concreta negociación colectiva, determinante en cada supuesto, en proporción a la representación real acreditada y proyectada en el ámbito del convenio, de que la referida comisión negociadora esté válidamente constituida, establecida en el art. 88.1 y 2 ET. Se puede ser capaz para negociar y no estar legitimado para hacerlo en un supuesto singular, pero no al contrario, dado que, en definitiva, conforme al art. 88.2 ET, tratándose de convenio colectivo supraempresarial la legitimación plena tan solo se alcanza a partir de la constitución válida de la comisión negociadora, esto es, "cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones... representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso".

C) La legitimación "negociadora" o "decisoria" mediante la que se determina quién puede aprobar finalmente el convenio estatutario partiendo del grado o nivel decisorio de representación necesario para alcanzar acuerdos dentro de la propia comisión negociadora. Es la contemplada en el art. 89.3 ET (Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones). Solamente alcanzarán eficacia acuerdos que estén avalados con el voto favorable de cada una de las dos representaciones. Ese voto ha de ponderarse de modo proporcional, referido a la "mayoría representada en la mesa de negociación y no al número de los componentes de cada uno de los bancos que integran la mesa".

Aplicando la doctrina expuesta al caso analizado, por razón de la legitimación de las asociaciones empresariales, hemos de anular el convenio impugnado por ilegalidad, puesto que las partes firmantes del mismo, en lo que atañe a la legitimación inicial, que se describe en el artículo 87.3 c) ET como, "En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados", no la tendrían las asociaciones ASTRA y ASVYPIMET, sí CAR, pues las primeras representan el 3,25% y el 7,3% respectivamente de las empresas representadas (246) y CAR el 26%. El tanto por ciento restante correspondería a la actora, de suerte que disponiendo el artículo 88.1 ET que, "El reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad", 9 miembros serían los que le habrían de corresponder a ASETRA y 6 CAR.

En lo que respecta a la legitimación plena, dispone el artículo 88.2 ET, "La comisión negociadora quedará válidamente constituida cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, en su caso, y a empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio". En este supuesto no ha quedado acreditado el número de trabajadores que emplean las asociaciones que han negociado el convenio, solo los de la actora, 1.444 y ello no obstante estar en disposición de poder hacerlo, acreditando el número de trabajadores a los que representaban el 21 de febrero de 2024 y principalmente CAR por ser la única asociación de las firmantes con legitimación inicial, como sin duda era conocido por ellas. La comisión negociadora, por tanto, no está válidamente constituida pues

no cabe entender que representa esta asociación a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio; por último, también debe concurrir la legitimación negociadora a que se refiere el artículo 89.3 ET, que determina que "Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones", y que queda viciada en este caso por no concurrir las anteriores.

SEPTIMO.- En consecuencia, y en los términos que se fijarán en la parte dispositiva de la presente resolución, la demanda deducida ha de ser estimada, debiendo ser comunicada esta sentencia a la autoridad laboral ordenándose igualmente su publicación en el BOPA, ex artículo 166.2 y 3 LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que estimando la demanda formulada por la Asociación de Empresarios de Transportes, Logística, Aparcamientos y Actividades Afines de Asturias (ASETRA-CETM ASTURIAS) frente a Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras de Asturias (CCOO), Corriente Sindical de izquierda (CSI), la Corporación Asturiana de Transportes de Viajeros en Autobús (CAR), la Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA) y la Asociación Asturiana de Viajeros de las Pequeñas y Medianas Empresas de Transporte (ASVYPIMET), habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre Impugnación del Convenio Colectivo del Sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias, lo declaramos Nulo, por Ilegalidad, condenando a los codemandados a estar y pasar por la presente declaración, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente, y publicar el fallo en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Medios de impugnación

Cabe **recurso de Casación ordinaria** ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, que habrá de prepararse en esta Sala del TSJ Asturias en el plazo de 5 días desde la notificación, mediante comparecencia o escrito de las partes, su abogado o representante, bastando la mera manifestación de los anteriores al ser notificados.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador, o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

Consignación o aseguramiento del importe de la condena

Asimismo, (artículo 230 LRJS), la parte condenada debe justificar, al preparar el recurso, haber **consignado** en **metálico**: bien la cantidad objeto de condena, bien el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento. Puede sustituirse esa consignación por el aseguramiento mediante **aval** solidario de duración indefinida, emitido por entidad de crédito, y pagadero a primer requerimiento.

Exenciones de los depósitos y consignaciones

Están exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos; las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Forma de realizar el depósito o consignación

a) Cuando se realicen **directamente en el banco**: se harán en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta correspondiente al **nº del asunto** se conforma rellenando el campo correspondiente con 16 dígitos, que son: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº del rollo -empezando por ceros si es preciso- y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo.

En el campo concepto constará: "**37 Social Casación Ley 36-2011**", si se trata del depósito, o "**consignación**" si se trata del importe de condena.

b) Ingreso mediante **transferencia bancaria**: se indicará el código **IBAN** del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; siendo imprescindible indicar también la cuenta del rollo como quedó dicho, y rellenar el campo concepto aludido.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se deberá especificar por cada concepto; cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en

PRINCIPADO DE ASTURIAS

el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

ACUERDO (BOPA núm. 165 de 27-VIII-2025)

Resolución de 12 de agosto de 2025, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción del Acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias (Expediente C-045/2019 Código 33001125011981), recibido a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 9 de mayo de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 91, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2.1 c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 12 de agosto de 2025.-La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).-Cód. 2025-07010.

ACTA DE LA COMISIÓN SECTORIAL PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2019-2023.

En Oviedo, a las 11:00 horas del día 8 del mes de mayo de 2025, se reúne la Comisión Sectorial Paritaria del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias, compuesta por, de una parte, los representantes de los sindicatos COMISIONES OBRERAS (CCOO) y UNIÓN GENERAL DE LOS TRABAJADORES (UGT), y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales CORPORACIÓN ASTURIANA DE TRANSPORTE (CAR), ASTURIANA DE VIAJEROS PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE TRANSPORTE (ASVIPYMET) y

ASOCIACIÓN DE TRANSPORTISTAS ASTURIANOS (ASTRA]),.

POR LA REPRESENTACIÓN DE UGT.

IVÁN LÓPEZ REGUERO.

POR LA REPRESENTACIÓN DE CCOO.

JOSE FRANCISCO BRAÑA ARTIME Y FAUSTINO FERNÁNDEZ HUERTA.

POR LA REPRESENTACIÓN DE CAR.

ALBERTO SALDAÑA MANERO, JUAN ANTONIO PÉREZ BAÑUELOS Y JAVIER DE LOS RÍOS VILLALBA.

POR LA REPRESENTACIÓN DE ASVIPYMET.

ROCIO DÍEZ ISLA.

POR LA REPRESENTACIÓN DE ASTRA.

MAITE CASAL IBIRICO.

En cuanto a la cuota a satisfacer por las empresas a la Comisión Sectorial Paritaria del Convenio de Transportes por Carretera del Principado de Asturias 2019-2023 para el año 2025 y siguientes queda definido en el siguiente acuerdo:

En cuanto a las cuotas por trabajador que las empresas deberán satisfacer a la CSP, se acuerda por unanimidad, que la cuota para el año 2025 queda fijada en la suma de 100 € por trabajador en alta en la RNT (Relación Nominal de Trabajadores) del mes de diciembre del año anterior, acordando, no obstante, que para aquellas empresas que efectúen el abono antes de 1 julio, la cuota se reducirá a 31 € por trabajador y año.

Las cuantías y condiciones antedichas se prorrogarán para los años sucesivos, en tanto no se adopte otro acuerdo, y se mantendrá la reducción en los mismos términos para aquellas empresas que realicen el pago dentro de los seis primeros meses de cada año.

Para el cálculo del importe total a abonar por cada empresa afectada se tomará la RNT correspondiente al mes de diciembre del año anterior, multiplicando la cuota por el número de trabajadores que figuren en dicho documento.

Y no habiendo más temas que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 12:30 horas del día 8 de mayo de 2025.

CCOO	UGT	ASTRA
ASVIPYMET	CAR	El Secretario

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE ASTURIAS									
CONVENIO COLECTIVO (BOPA núm. 21 de 31-I-2020)									
Artículo 12.-Jornada nocturna									
... incrementada en un	25%	sobre el sueldo base							
Artículo 17.-Antigüedad									
... será del	5%	para cada bienio							
y del	10%	para cada quinquenio							
Artículo 18.-Gratificaciones extraordinarias	3								
REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 70 de 14-IV-2021)									
GP.	Categoría profesional	Salarios 2021. Sueldo base euros/día	Salarios 2021. Prima y Plus de Convenio**	Salarios 2021. Plus Niveles *					
Nivel I.	Jefes de Servicio. Titulado Superior	55,40	0,00	0,00					

Nivel II.	Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	51,71	0,00	0,00					
Nivel III.	Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	50,03	0,00	0,00					
Nivel IV.	Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de Tráfico de 2ª, Encargado de 1ª. Jefes de equipo, Contramaestres e Inspectores	47,50	0,00	0,00					
Nivel V.	Ofic. Admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz	46,26	0,00	0,00					
Nivel VI.	Conductor perceptor. Conductor mecánico. Palista. Gruísta. Carretillero de 1ª	46,17	124,75	0,00					
	Conductor-perceptor de transporte de viajeros urbano	46,17	261,56	0,00					
Nivel VI bis.	Oficial admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de admón. de ruta. Conductor. Jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª.	45,01	57,47	0,00					
Nivel VII.	Auxiliar admtvo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero.	43,55	0,00	41,58					

Nivel VIII.	Taquillero. Factor. Aux de almacén. Cobrador de autobuses. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. oficio de 3ª. Cobrador de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons.	41,32	0,00	41,58					
Nivel IX.	mozo especializado. Peón especialista. Ayte. conductor. Guardia de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	40,94	0,00	41,58					
Nivel X.	Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	40,18	0,00	41,58					
Otras retribuciones									
Dietas									
Provinciales	23,02								
Nacionales	59,62								
Internacionales	91,99								
Quebranto									
Conductor perceptor	1,11								
Taquillas	3,07								
Pluses									
Desgaste de útiles	2,10								
Turnicidad	163,70								
Horas de espera	6,86								
Premio de permanencia									

A los 60 años	13.730,82								
A los 61 años	11.671,08								
A los 62 años	8.925,02								
A los 63 años	5.492,30								
Seguro accidente laboral									
Muerte	37.759,75								
Incap. Pte. Total	37.759,75								
Incap. Pte. Absoluta	37.759,75								
Incap. Pte. Parcial	34.327,05								
(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII									
(**) El Plus de Convenio del Nivel VI Bis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor									
VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD									
GP	Categoría profesional	SIN ANT.	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS	29 AÑOS
NIVEL I.	Jefes de servicio, titulado superior	14,79	15,39	16,12	17,58	19,06	20,51	21,98	23,45
NIVEL II.	Inspectores principales, técnicos de Grado medio, profesores mercantiles, Graduados sociales, A.T.S.	14,38	14,38	15,05	16,41	17,77	19,15	20,51	21,88

NIVEL III.	Jefes de sección administrativa, jefes de sección y administración de 1ª, jefes de taller y tráfico de 1ª, jefes de estación de 1ª	14,10	14,10	14,56	15,88	17,20	18,53	19,86	21,17
NIVEL IV.	Jefes de negociado, encargado Gral., jefes de tráfico de 2ª, encargado de 1ª, jefes de equipo, Contramaestres e inspectores	13,90	13,90	13,90	15,08	16,33	17,58	18,85	20,10
NIVEL V.	Ofic. admtvo. de 1ª, encargado de 2ª, jefes de tráfico de 3ª, agente comercial	13,41	13,41	13,46	14,68	15,90	17,13	18,36	19,57
(NIVEL V)	Oficial de Oficio de 1ª		13,41	13,74	14,98	16,20	17,41	18,64	19,87
NIVEL VI.	Conductor-perceptor, Conductor-mecánico, palista, Gruísta y Carretillero de 1ª	13,13	13,69	14,31	15,53	16,74	17,97	19,19	20,41
NIVEL VI URBANO.	Conductor-perceptor transporte de viajeros urbano	14,05	14,65	15,26	16,48	17,69	18,93	20,15	21,36
NIVEL VI Bis.	Oficial admtvo. de 2ª, encargado de almacén, Capataz, jefe de admón. de ruta, jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª	13,13	13,13	13,13	14,29	15,48	16,66	17,86	18,54
(NIVEL VI Bis)	Conductor	13,13	13,13	13,49	14,69	15,87	17,07	18,26	19,45
NIVEL VII.	Auxiliar admtvo., oficial de oficio de 2ª, Conductor Furgoneta, Carpintero	12,51	12,51	12,96	14,12	15,27	16,42	17,57	18,72

NIVEL VIII.	Taquillero, Factor, aux. almacén, Cobrador de autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, expendedores, engrasador, lavador coches, Capitonistas, ofic. oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, encarg. de admón. en ruta, telefonista, encarg. Cons	11,77	11,77	12,32	13,41	14,51	15,59	16,68	17,77
NIVEL IX.	Mozo especializado, peón especialista, ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, portero, vigilante, Carretero, volquetero, Cochero	11,77	11,77	12,21	13,29	14,38	15,46	16,54	17,62
NIVEL X.	Mozo, peón, arriero, limpiadora	11,77	11,77	11,98	12,54	14,11	15,17	16,23	17,29
TABLA SALARIAL (BOPA núm. 51 de 15-III-2022)									
Salarios 2022									
GP.	Categoría profesional	Sueldo base euros/día	Prima y Plus de Convenio**	Plus Niveles *					
Nivel I.	Jefes de Servicio. Titulado Superior	59,14							
Nivel II.	Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercan les. Graduados sociales, A.T.S.	55,20							

Nivel III.	Jefes de sección administra va. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª, Jefe de Estación de 1ª.	53,41							
Nivel IV.	Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de Trafico de 2ª, Encargado de 1ª. Jefes de equipo, Contramaestres e Inspectores.	50,71							
Nivel V.	Ofic. Admtvo. De 1ª, encargado de 2ª, jefe de tráfico de 3ª, oficial de oficio de 1ª, agente comercial.	49,38							
Nivel VI.	Conductor perceptor. Conductor mecánico. Palista. Gruísta. Carretillero de 1ª	49,29	133,17						
	Conductor- perceptor de transporte de viajeros urbano	49,29	279,22						
Nivel VI. Bis	Oficial admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de admón. de ruta. Conductor. Jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª.	48,05	61,35						
Nivel VII.	Auxiliar admtvo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero.	46,49		44,39					
Nivel VIII.	Taquillero. Factor. Aux de almacén. Cobrador de autobuses. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. oficio de 3ª. Cobrador de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons.	44,11		44,39					

Nivel IX.	Mozo especializado. Peón especialista. Ayte. conductor. Guardia de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	43,70		44,39					
Nivel X.	Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	42,89		44,39					
Otras retribuciones									
Dietas									
Provinciales	24,57								
Nacionales	63,64								
Internacionales	98,20								
Quebranto									
Conductor preceptor	1,18								
Taquillas	3,28								
Pluses									
Desgaste de útiles	2,24								
Turnicidad	174,75								
Horas de espera	7,32								
Premio de permanencia									
A los 60 años	14.657,65								
A los 61 años	12.458,88								
A los 62 años	9.527,46								
A los 63 años	5.863,03								
Seguro accidente laboral									
Muerte	40.308,53								
Incap. Pte. Total	40.308,53								
Incap. Pte. Absoluta	40.308,53								
Incap. Pte. Parcial	36.644,13								

(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII									
(**) El Plus de Convenio del Nivel VI Bis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor									
VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD									
GP.	Categoría profesional	SIN ANT.	2 AÑOS	4 AÑOS	9 AÑOS	14 AÑOS	19 AÑOS	24 AÑOS	29 AÑOS
Nivel I.	Jefes de servicio, titulado superior	15,79	16,43	17,21	18,77	20,35	21,89	23,46	25,03
Nivel II.	Inspectores principales, técnicos de Grado medio, profesores mercantiles, Graduados sociales, A.T.S.	15,35	15,35	16,07	17,52	18,97	20,44	21,89	23,36
Nivel III.	Jefes de sección administrativa, jefes de sección y administración de 1ª, jefes de taller y tráfico de 1ª, jefes de estación de 1ª	15,05	15,05	15,54	16,95	18,36	19,78	21,20	22,60
Nivel IV.	Jefes de negociado, encargado Gral., jefes de tráfico de 2ª, encargado de 1ª, jefes de equipo, Contramaestres e inspectores	14,84	14,84	14,84	16,10	17,43	18,77	20,12	21,46
Nivel V.	Ofic. admtvo. de 1ª, encargado de 2ª, jefes de tráfico de 3ª, agente Comercial	14,32	14,32	14,37	15,67	16,97	18,29	19,60	20,89
	Oficial de Oficio de 1ª (NIVEL V)	14,32	14,32	14,67	15,99	17,29	18,59	19,90	21,21

Nivel VI.	Conductor-perceptor, Conductor-mecánico, palista, Gruista y Carretillero de 1ª	14,02	14,61	15,28	16,58	17,87	19,18	20,49	21,79
Nivel VI. URBANO	Conductor - perceptor transporte de Viajeros urbano	15,00	15,64	16,29	17,59	18,88	20,21	21,51	22,80
Nivel VI. Bis	Oficial admtvo. de 2ª, encargado de almacén, Capataz, jefe de admón. de ruta, jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª	14,02	14,02	14,02	15,25	16,52	17,78	19,07	19,79
	Conductor (NIVEL VI Bis)	14,02	14,02	14,40	15,68	16,94	18,22	19,49	20,76
Nivel VII.	NIVEL VII.- auxiliar admtvo., oficial de oficio de 2ª,Conductor Furgoneta, Carpintero	13,35	13,35	13,83	15,07	16,30	17,53	18,76	19,98
Nivel VIII.	NIVEL VIII.- taquillero, Factor, aux. almacén, Cobrador de autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, expendedores, engrasador, lavador coches, Capitonistas, ofic. oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, encarg. de admón. en ruta, telefonista, encarg. Cons	12,56	12,56	13,15	14,32	15,49	16,64	17,81	18,97
Nivel IX.	NIVEL IX.- mozo especializado, peón especialista, ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, portero, Vigilante, Carretero, Volquetero, Cochero	12,56	12,56	13,03	14,19	15,35	16,50	17,66	18,81
Nivel X.	NIVEL X.- mozo, peón, arriero, limpiadora	12,56	12,56	12,79	13,39	15,06	16,19	17,33	18,46

REVISIÓN SALARIAL (BOPA núm. 52 de 16-III-2023)									
código	33001125011981								
SALARIOS 2023									
GP. Categoría profesional	Sueldo base €/día	Prima y plus de Convenio**	Plus Niveles*						
Nivel I. Jefes de Servicio. Titulado Superior	62,66								
Nivel II. Inspectores Principales. Técnico de Grado Medio. Profesores Mercantiles. Graduados Sociales, ATS	58,48								
Nivel III. Jefes de Sección Administrativa. Jefes de Sección y Administración de 1.ª Jefes de Taller y Tráfico de 1.ª, Jefe de Estación de 1.ª	56,59								
Nivel IV. Jefes de Negociado. Encargado General. Jefes de Tráfico de 2.ª, Encargado de 1.ª Jefes de Equipo, Contramaestres e Inspectores.	53,73								
Nivel V. Ofic. Admtvo. de 1.ª, Encargado de 2.ª, Jefe de Tráfico de 3.ª, Oficial de Oficio de 1.ª, Agente Comercial.	52,32								
Nivel VI. Conductor Perceptor. Conductor Mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1.ª	52,22	141,09							

Conductor-Perceptor de Transporte de Viajeros Urbano	52,22	295,83							
Nivel VI bis. Oficial Admtvo. de 2.º Encargado de Almacén. Capataz. Jefe de Admón. de Ruta. Conductor. Jefe de Estación de 3.ª y Carretillero de 2.ª	50,91	65,00							
Nivel VII. Auxiliar Admtvo. Oficial de Oficio de 2.ª Conductor de Furgoneta. Carpintero.	49,26		47,03						
Nivel VIII. Taquillero. Factor. Auxiliar de Almacén. Cobrador de Autobuses. Basculador. Conductor de Motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. Oficio de 3.ª Cobrador de Facturas. Encarg. de Admón. en Ruta. Telefonista. Encarg. Cons.	46,73		47,03						
Nivel IX. Mozo Especializado. Peón Especialista. Ayte. Conductor. Guardia de Día o de Noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	46,30		47,03						
Nivel X. Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	45,44		47,03						
Otras retribuciones									
Dietas	2023								
Provinciales	26,03								
Nacionales	67,43								
Internacionales	104,04								

Quebranto	2023								
Conductor perceptor	1,25								
Taquillas	3,48								
Pluses	2023								
Desgaste de útiles	2,37								
Turnicidad	185,15								
Horas de espera	7,76								
Premio de permanencia	2023								
Alos 60 años	15.529,78								
Alos 61 años	13.200,18								
Alos 62 años	10.094,34								
Alos 63 años	6.211,88								
Seguro accidente laboral	2023								
Muerte	42.706,89								
Incap. Pte. total	42.706,89								
Incap. Pte. absoluta	42.706,89								
Incap. Pte. parcial	38.824,46								
(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1.ª Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII.									
(**) El Plus de Convenio del Nivel VIbis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor.									
Valor hora extra por antigüedad 2023									
GP/Categoría profesional	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años	
Nivel I. Jefes de Servicio, Titulado Superior	16,73	17,41	18,23	19,88	21,56	23,20	24,86	26,52	

Nivel II. Inspectores Principales, Técnicos de Grado Medio, Profesores Mercantiles, Graduados Sociales, ATS	16,26	16,26	17,02	18,56	20,10	21,66	23,20	24,75	
Nivel III. Jefes de Sección Administrativa, Jefes de Sección y Administración de 1.ª, Jefes de Taller y Tráfico de 1.ª, Jefes de Estación de 1.ª	15,95	15,95	16,47	17,96	19,45	20,96	22,46	23,94	
Nivel IV. Jefes de Negociado, Encargado Gral., Jefes de Tráfico de 2.ª, Encargado de 1.ª, Jefes de Equipo, Contramaestres e Inspectores	15,72	15,72	15,72	17,06	18,47	19,88	21,32	22,73	
Nivel V. Ofic. Admtvo. de 1.ª, Encargado de 2.ª, Jefes de Tráfico de 3.ª, Agente Comercial	15,17	15,17	15,22	16,60	17,98	19,37	20,77	22,13	
Oficial de Oficio de 1.ª (Nivel V)	15,17	15,17	15,54	16,94	18,32	19,69	21,08	22,47	
Nivel VI. Conductor-Perceptor, Conductor-Mecánico, Palista, Gruista y Carretillero de 1.ª	14,85	15,48	16,18	17,56	18,93	20,32	21,70	23,08	
Nivel VIUrbano. Conductor-Perceptor Transporte de Viajeros Urbano	15,89	16,57	17,26	18,64	20,01	21,41	22,79	24,16	
Nivel VI bis. Oficial Admtvo. de 2.ª, Encargado de Almacén, Capataz, Jefe de Admón. de ruta, Jefe de Estación de 3.ª y Carretillero de 2.ª	14,85	14,85	14,85	16,16	17,51	18,84	20,20	20,97	
Conductor (Nivel VIbis)	14,85	14,85	15,26	16,61	17,95	19,31	20,65	22,00	

Nivel VII. Auxiliar Admtvo., Oficial de Oficio de 2.ª, Conductor Furgo-neta, Carpintero	14,15	14,15	14,66	15,97	17,27	18,57	19,87	21,17	
Nivel VIII. Taquillero, Factor, Aux. Almacén, Cobrador de Autobuses, Basculador, Conductor Motocicleta, Expendedores, Engrasador, Lavador Coches, Capitonistas, Ofic. Oficio de 3.ª, Cobrador de Facturas, Encarg. de Admón. en Ruta, Telefonista, Encarg. Cons.	13,31	13,31	13,93	15,17	16,41	17,63	18,87	20,10	
Nivel IX. Mozo Especializado, Peón Especialista, Ayte. Conductor, Guarda de Día o de Noche, Portero, Vigilante, Carretero, Volquetero, Cochero	13,31	13,31	13,81	15,03	16,26	17,49	18,71	19,93	
Nivel X. Mozo, Peón, Arriero, Limpiadora	13,31	13,31	13,55	14,18	15,96	17,16	18,36	19,56	
\\\\\									
CONVENIO COLECTIVO (BOPA Nº 102 del lunes 27 de mayo de 2024)									
Código	33001125011981								
Artículo 12.-Jornada nocturna									
incrementada en un	25,00%	sobre el sueldo base							

Artículo 17.- Antigüedad									
complemento personal de antigüedad	5,00%	para cada bienio							
y del	10,00%	para cada quinquenio							
Artículo 18.- Gratificaciones extraordinarias									
gratificaciones extraordinarias	3								
marzo	dentro de los 15 primeros días de marzo	treinta días de salario base + antigüedad							
julio	dentro de los 15 primeros días de julio	treinta días de salario base + antigüedad							
diciembre	dentro de los 15 primeros días de diciembre	treinta días de salario base + antigüedad							
ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES									
Salarios 2024									
GP. Categoría profesional	Sueldo base día	Prima y Plus deConvenio**	Plus Niveles *						
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	64,60	0,00	0,00						
Nivel II.- Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	60,29	0,00	0,00						

Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª, Jefe de Estación de 1ª.	58,34	0,00	0,00						
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de Trafico de 2ª, Encargado de 1ª. Jefes de equipo, Contramaestres e Inspectores.	55,40	0,00	0,00						
Nivel V.- Ofic. Admtvo. De 1ª, encargado de 2ª, jefe de tráfico de 3ª, oficial de oficio de 1ª, agente comercial.	53,94	0,00	0,00						
Nivel VI.- Conductor perceptor. Conductor mecánico. Palista. Gruista.Carretillero de 1ª	53,84	145,46	0,00						
Conductor-perceptor de transporte de viajeros urbano	53,84	305,00	0,00						
Nivel VI bis.- Oficial admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de admón. de ruta. Conductor. Jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª.	52,49	67,02	0,00						
Nivel VII.- Auxiliar admtvo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero.	50,79	0,00	48,49						

Nivel VIII. Taquillero. Factor. Aux de almacén. Cobrador de autobuses. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador.Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. oficio de 3ª. Cobrador de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons.	48,18	0,00	48,49						
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayte. conductor. Guardia de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	47,74	0,00	48,49						
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	46,85	0,00	48,49						
Otras retribuciones									
Dietas 2024									
Provinciales	26,84								
Nacionales	69,52								
Internacionales	107,27								
Quebranto 2024									
Conductor perceptor	1,29								
Taquillas	3,59								
Pluses 2024									
Desgaste de útiles	2,44								
Turnicidad	190,89								
Horas de espera	8,00								
Premio de permanencia 2024									
Alos 61 años	16.011,20								
Alos 62 años	13.609,39								
Alos 63 años	10.407,26								

Alos 64 años	6.404,45								
(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII									
(**) El Plus de Convenio del Nivel VIBis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor									
Valor hora extra por antigüedad 2024									
GP / Categoría profesional	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años	
Nivel I.- Jefes de Servicio, Titulado Superior	17,25	17,95	18,80	20,50	22,23	23,92	25,63	27,34	
Nivel II.- Inspectores Principales, Técnicos de Grado Medio, Profesores Mercantiles, Graduados Sociales, A.T.S.	16,76	16,76	17,55	19,14	20,72	22,33	23,92	25,52	
Nivel III.- Jefes de Sección Administrativa, Jefes de Sección y Administración de 1ª, Jefes de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes de Estación de 1ª	16,44	16,44	16,98	18,52	20,05	21,61	23,16	24,68	
Nivel IV.- Jefes de Negociado, Encargado Gral., Jefes de Tráfico de 2ª, Encargado de 1ª, Jefes de Equipo, Contramaestres e Inspectores	16,21	16,21	16,21	17,59	19,04	20,50	21,98	23,43	
Nivel V.- Ofic. Admtvo. De 1ª, Encargado de 2ª, Jefes de Tráfico de 3ª, Agente Comercial	15,64	15,64	15,69	17,11	18,54	19,97	21,41	22,82	

Oficial de Oficio de 1ª (Nivel V)	15,64	15,64	16,02	17,47	18,89	20,30	21,73	23,17	
Nivel VI.- Conductor-Perceptor, Conductor-Mecánico, Palista, Gruista y Carretillero de 1ª	15,31	15,96	16,68	18,10	19,52	20,95	22,37	23,80	
Nivel VIUrbano.- Conductor - perceptor Transporte de Viajeros Urbano	16,38	17,08	17,80	19,22	20,63	22,07	23,50	24,91	
Nivel VI Bis.- Oficial Admtvo. De 2ª, Encargado de Almacén, Capataz, Jefe de Admón. de ruta, Jefe de Estación de 3ª y Carretillero de 2ª	15,31	15,31	15,31	16,66	18,05	19,42	20,83	21,62	
Conductor (NIVELVIBis)	15,31	15,31	15,73	17,12	18,51	19,91	21,29	22,68	
Nivel VII.- Auxiliar Admtvo., Oficial de Oficio de 2ª, Conductor Furgoneta, Carpintero	14,59	14,59	15,11	16,47	17,81	19,15	20,49	21,83	
Nivel VIII.- Taquillero, Factor, Aux. Almacén, Cobrador de Autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, Expendedores, Engrasador, Lavador coches, Capitonistas, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, Encarg. De Admón. en ruta, Telefonista, Encarg. Cons Auxiliar en Ruta	13,72	13,72	14,36	15,64	16,92	18,18	19,45	20,72	
Nivel IX.- Mozo Especializado, Peón Especialista, Ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, Portero, Vigilante, Carretero, Volquetero, Cochero	13,72	13,72	14,24	15,50	16,76	18,03	19,29	20,55	
Nivel X.- Mozo, Peón, Arriero, Limpiadora	13,72	13,72	13,97	14,62	16,45	17,69	18,93	20,17	

REVISIÓN SALARIAL (BOPA Nº 41 del viernes 28 de febrero de 2025)									
código	33001125011981								
TABLA SALARIAL 2024 (+3,05%)									
	Salarios 2025	Salarios 2025	Salarios 2025						
GP. Categoría profesional	Sueldo base/día	Prima y Plus de Convenio**	Plus niveles *						
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	66,57	-	-						
Nivel II.- Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	62,13	-	-						
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª, Jefe de Estación de 1ª.	60,12	-	-						
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de Trafico de 2ª, Encargado de 1ª. Jefes de equipo, Contramaestres e Inspectores.	57,09	-	-						

Nivel V.- Ofic. Admtvo. De 1ª, encargado de 2ª, jefe de tráfico de 3ª, oficial de oficio de 1ª, agente comercial.	55,59	-	-						
Nivel VI.- Conductor perceptor. Conductor mecánico. Palista. Gruista.Carretillero de 1ª	55,48	149,90	-						
Conductor-perceptor de transporte de viajeros urbano	55,48	314,30	-						
Nivel VI bis.- Oficial admtvo. de 2º. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de admón. de ruta. Conductor. Jefe de estación de 3ª y Carretillero de 2ª.	54,09	69,06	-						
Nivel VII.- Auxiliar admtvo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero.	52,34	-	49,97						
Nivel VIII. Taquillero. Factor. Aux de almacén. Cobrador de autobuses. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador.Lavador de coches. Capitonistas. Ofic. oficio de 3ª. Cobra-dor de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons.	49,65	-	49,97						
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayte. conductor. Guardia de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero.	49,20	-	49,97						
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Limpiadora.	48,28	-	49,97						

Otras retribuciones	
Dietas Provinciales	27,66
Nacionales	71,64
Internacionales	110,54
Quebranto	
Conductor preceptor	1,33
Taquillas	3,70
Pluses	
Desgaste de útiles	2,51
Turnicidad	196,71
Horas de espera	8,24
Premio de permanencia	
A los 61 años	16.499,54
A los 62 años	14.024,48
A los 63 años	10.724,68
A los 64 años	6.599,79
Seguro accidente laboral	
Muerte	45.373,74
Incap. Pte. Total	45.373,74
Incap. Pte. Absoluta	45.373,74
Incap. Pte. Parcial	41.248,87
(*) Este Plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptuará la de Carpintero de Nivel VII	
(**) El Plus de Convenio del Nivel VI Bis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor	

VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2025									
GP / Categoría profesional	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años	
Nivel I.- Jefes de Servicio, Titulado Superior	17,78	18,50	19,37	21,13	22,91	24,65	26,41	28,17	
Nivel II.- Inspectores Principales, Técnicos de Grado Medio, Profesores Mercantiles, Graduados Sociales, A.T.S.	17,27	17,27	18,09	19,72	21,35	23,01	24,65	26,30	
Nivel III.- Jefes de Sección Administrativa, Jefes de Sección y Administración de 1ª, Jefes de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes de Estación de 1ª	16,94	16,94	17,50	19,08	20,66	22,27	23,87	25,43	
Nivel IV.- Jefes de Negociado, Encargado Gral., Jefes de Tráfico de 2ª, Encargado de 1ª, Jefes de Equipo, Contramaestres e Inspectores	16,70	16,70	16,70	18,13	19,62	21,13	22,65	24,14	
Nivel V.- Ofic. Admtvo. De 1ª, Encargado de 2ª, Jefes de Tráfico de 3ª, Agente Comercial	16,12	16,12	16,17	17,63	19,11	20,58	22,06	23,52	
Oficial de Oficio de 1ª (Nivel V)	16,12	16,12	16,51	18,00	19,47	20,92	22,39	23,88	
Nivel VI.- Conductor-Perceptor, Conductor-Mecánico, Palista, Gruista y Carretillero de 1ª	15,78	16,45	17,19	18,65	20,12	21,59	23,05	24,53	
Nivel VIUrbano.- Conductor - perceptor Transporte de Viajeros Urbano	16,88	17,60	18,34	19,81	21,26	22,74	24,22	25,67	

Nivel VI Bis.- Oficial Admtvo. De 2ª, Encargado de Almacén, Capataz, Jefe de Admón. de ruta, Jefe de Estación de 3ª y Carretillero de 2ª	15,78	15,78	15,78	17,17	18,60	20,01	21,47	22,28	
Conductor (NIVELVIBis)	15,78	15,78	16,21	17,64	19,07	20,52	21,94	23,37	
Nivel VII.- Auxiliar Admtvo., Oficial de Oficio de 2ª, Conductor Furgoneta, Carpintero	15,03	15,03	15,57	16,97	18,35	19,73	21,11	22,50	
Nivel VIII.- Taquillero, Factor, Aux. Almacén, Cobrador de Autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, Expendedores, Engrasador, Lavador coches, Capitonistas, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, Encarg. De Admón. en ruta, Telefonista, Encarg. Cons Auxiliar en Ruta	14,14	14,14	14,80	16,12	17,44	18,73	20,04	21,35	
Nivel IX.- Mozo Especializado, Peón Especialista, Ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, Portero, Vigilante, Carretero, Volquetero, Cochero	14,14	14,14	14,67	15,97	17,27	18,58	19,88	21,18	
Nivel X.- Mozo, Peón, Arriero, Limpiadora	14,14	14,14	14,40	15,07	16,95	18,23	19,51	20,79	