ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

5075

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y GARAJES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000295012001) en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca de fecha 8 de octubre de 2024.

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 109 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se viene a subsanar la publicación del mismo toda vez que no aparecen en dicha publicación las tablas referidas al año 2025 y al complemento “ad personam”, por lo que se

ACUERDA

1.- Subsanar la RESOLUCION de la publicación del Texto del CONVENIO COLECTIVO DE PARA EL SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y GARAJES DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000295012001) publicando íntegramente el convenio con sus tablas.

2.- Disponer la publicación de la subsanación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 9 de octubre de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP

Convenio Colectivo para el Sector de Transporte de Viajeros por carretera y garajes de la Provincia de Huesca 2024 y 2025

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP

P R E A M B U L O

Los componentes de la Comisión Negociadora, constituida, por una parte, por la representación empresarial del Sector de Transportes de Viajeros, que será proporcional al número de trabajadores/as que tenga cada empresa y de otra parte por la Central Sindical U.G.T. las cuales han presentado y se reconocen plena representación y capacidad bastante, acuerdan suscribir y aprobar el texto articulado del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Viajeros por Carretera y Garajes para la provincia de Huesca, para los años 2024 y 2025.

CAPITULO I
CLAÚSULAS DE CARACTER GENERAL

ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente Convenio obliga a todas las empresas que radican en la provincia de Huesca, así como las que, residiendo en otro lugar, tengan dentro de esta provincia centros de trabajo, en cuanto al personal adscrito a ellas.

ARTÍCULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio obliga a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes, y asimismo afectará a todas aquellas empresas que en el futuro pudieran establecerse y estén afectadas por el ámbito territorial

ARTÍCULO 3º.- AMBITO PERSONAL.-

Las disposiciones del presente Convenio obligan a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas por él y a todo aquel que ingrese en las mismas durante la vigencia del presente Convenio. Se exceptúan los cargos de Consejeros/as y personal de alta dirección en los/as que concurra lo previsto en el artículo 1.3 c), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA.-

La duración del presente convenio se fija en dos años, desde el 1 de Enero 2024 hasta el 31 de Diciembre 2025. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2024, y ello sin perjuicio de lo pactado en el art. 21 respecto a los festivos del año 2024 y lo pactado en el art. 22 respecto a las dietas de 2024.

Los atrasos se abonarán con efecto 1 de enero de 2024 y se pagarán en una paga única en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del presente convenio.

ARTICULO 5º.- PRORROGA.-

Vencido el término de su vigencia se seguirá aplicando provisionalmente en sus propios términos, hasta que se firme el nuevo Convenio que viniese a sustituirle.

ARTICULO 6º.- DENUNCIA.-

La denuncia del presente Convenio será automática una vez finalizada su vigencia.

La mesa se constituirá, en un plazo de treinta días, a partir de la finalización de la vigencia del convenio, salvo acuerdo distinto de quienes deben integrarla.

En caso de ser denunciado el Convenio, éste continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por un nuevo texto.

ARTICULO 7º.- COMPENSACIÓN.-

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenios Colectivos, pacto de cualquier clase, contrato individual, acuerdos internos de las empresas, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

ARTICULO 8º.- ABSORCIÓN.-

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

ARTICULO 9º.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.-

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente “ad personam”. A estos efectos siempre que se supere el nivel pactado convencionalmente para cada categoría, no podrá ser invocada tal condición ya que no es voluntad inequívoca y reiterada de mantenerlas ni en su condición como tal ni en el paso del tiempo, dejándolo expresamente manifestado por la parte social y la parte empresarial.

ARTICULO 10.- COMISION PARITARIA .

Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los/as Empresarios/as y cuatro en representación de los/as trabajadores/as, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los/as trabajadores/as que promueven la actuación de la misma.

Los/as vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un/a Presidente/a de la comisión.

Es competencia de esta Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio e interpretar la aplicación de sus preceptos.

b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

c) Conocer las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

d) Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

A efectos de notificación, y durante la vigencia de este Convenio, el domicilio de la Comisión será el de la Federación Empresarial de Transportes por Carretera de la Provincia de Huesca (Asociación Empresarial de Transporte de Viajeros) en la Plaza Luis López Allúe nº 3-bajos, 22001 Huesca - info@fethuesca.es

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Si la comisión paritaria tuviera que reunirse por consultas realizadas por empresas o trabajadores/as no afiliados/as a las organizaciones firmantes tendrán que abonar una tasa de 150 € para cubrir los gastos ocasionados a dicha comisión.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

ARTICULO 11.- CLAUSULA DE ADHESION AL ASECLA.-

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) vigente en cada momento.

Con esta adhesión las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios/as incluidos/as en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del SERVICIO ARAGONES DE MEDIACION Y ARBITRAJE (SAMA), siempre que el conflicto quede territorialmente circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón y se origine en alguno de los siguientes ámbitos materiales:

A.- Conflictos Colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el Art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

B.- Conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio del ésta.

C.- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento en caso de Huelga.

D.- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los Arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

E.- Los conflictos individuales derivados de la aplicación de los Arts. 40, 41, 47 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

F.- El conocimiento de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Sirve por lo tanto esta Disposición como expresa adhesión de las partes al SERVICIO ARAGONES DE MEDIACION Y ARBITRAJE, con la certeza de que el pacto obliga a empresarios/as, trabajadores/as y representaciones sindicales a plantear sus discrepancias, con carácter previo a la vía judicial, al procedimiento de mediación al citado Organismo, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes.

ARTICULO 12.- CONTRATACION

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente regulada en el art. 15 del estatuto de los Trabajadores RDL 2/2015. A tal efecto:

a) El contrato temporal o de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El motivo deberá especificarse con claridad en el contrato, junto con las circunstancias concretas que justifican la

contratación y la duración prevista de la relación laboral.

El contrato temporal puede celebrarse tanto a jornada completa como a jornada parcial y debe formalizarse por escrito.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Se podrán suscribir con los/as trabajadores o trabajadoras contratos de trabajo fijos discontinuos tanto a jornada completa como bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, todo ello de acuerdo con lo previsto en el Art.16 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, el llamamiento al trabajo deberá producirse con al menos cinco días naturales de antelación a la fecha en la que se inicie la prestación del servicio. En el contrato de trabajo deberá especificarse los días en la que la persona trabajadora prestará sus servicios y el horario de trabajo, todo ello para facilitar la empleabilidad de las así contratadas en aras a poder completar ingresos en otras actividades.

Asimismo, se deberá regular la prioridad en el llamamiento de los trabajadores contratados en el futuro bajo esta modalidad contractual de fijo discontinuo a tiempo parcial.

c) Así mismo con la finalidad de potenciar el trabajo a tiempo parcial, y ejerciendo las facultades otorgadas por la nueva redacción del art. 12 puntos 4º y 5º del Estatuto de los Trabajadores, se eleva al 60% el límite de las horas complementarias pactadas que establece el art. 12,5 c), y situar en el 30% el límite de las horas complementarias voluntarias que establece el art 12,5 g) del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente haciendo uso de la facultad otorgada en el art 12,4 b) del ET.

A tal efecto se establece que para los/as trabajadores/as a tiempo parcial se podrá realizar una sola interrupción de jornada, salvo aquellos trabajadores que hayan firmado un pacto de horas complementarias que podrán tener un máximo de dos interrupciones de jornada.

El pacto de horas complementarias firmado podrá ser revocado unilateralmente por el trabajador con un preaviso de quince días antes al inicio del periodo de nómina.

ARTICULO 13. AUXILIAR EN RUTA

Se entenderá por tal aquel/aquella trabajador/a encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes, etc) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal para el transportista de la acreditación de dicha categoría, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. La retribución, en su caso, por hora trabajada incluida prorrata de pagas extras, será la que figura en la tabla de convenio.

CAPITULO II
SUCESION CONVENCIONAL Y SUBROGACION

ARTICULO 14

En materia de sucesión convencional y subrogación se estará a lo establecido en los artículos 19 a 24 (ambos inclusive) del texto articulado del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor de 22 de diciembre de 2014 (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015).

Las partes acuerdan que, en el caso de que por sentencia judicial firme o resolución administrativa de igual carácter, alguna parte, artículo o aspecto esencial del referido Acuerdo Marco Estatal fuera declarado nulo o contrario a Derecho, y por ello el mismo perdiera su total eficacia, la sucesión convencional y subrogación se regirá por lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del presente texto.

CAPITULO III
CLAÚSULAS DE CARACTER ECONOMICO

ARTICULO 15º.- RETRIBUCIONES.-

Para el año 2024 se pacta un incremento del 3,5 % respecto a las tablas vigentes a 31/12/2023 (y actualizadas con efecto 01/01/2024). Dicho incremento queda recogido en el Anexo I y se aplicará al salario base y al plus de asistencia.

Para el año 2025 se pacta un incremento del 3,50 % sobre las tablas vigentes a 31/12/2024. Dicho incremento queda recogido en el Anexo II y se aplicará al salario base y al plus de asistencia.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE ASISTENCIA.-

Queda fijado para cada categoría en los Anexos I y II por cada uno de los años 2024 y 2025.

Se percibirá exclusivamente por día efectivamente trabajado con exclusión de vacaciones y permisos retribuidos. Los/as trabajadores/as con contrato a tiempo parcial lo recibirán en la proporción a las horas que trabajen. En el caso de percibir la retribución por horas, dicho plus estará incluido en el precio de la hora.

ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS .-

Se establecen dos pagas extraordinarias que se denominarán de Julio y Diciembre para todo el personal cuyas retribuciones serán estrictamente las marcadas en el convenio colectivo, abonándose cada una de ellas a razón de 30 días de salario base, más antigüedad, más plus ad personam. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cese durante el mismo, se le abonarán estas gratificaciones prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado.

Para todos/as aquellos/as trabajadores/as que tengan un salario pactado con la empresa superior al que marque en cada momento el convenio colectivo para su categoría, se establece una retribución de doce pagas iguales brutas.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier trabajador/a afectado/a por este convenio colectivo podrá solicitar a la empresa que le aplique el prorrateo de las pagas de Julio y Diciembre aunque no tenga ningún salario pactado con la misma.

Las pagas se abonarán el día 12 de julio y día 12 de diciembre.

La empresa podrá optar por pagar el salario en 12 mensualidades, incluyendo en cada mensualidad y especificando en el recibo salarial la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 18º.- QUEBRANTO DE MONEDA.-

Las personas que exclusivamente tengan la condición de taquilleros/as o de cajeros/as percibirán por día efectivamente trabajado la cantidad de:

Año 2024 1,42 €

Año 2025 1,47 €

ARTICULO 19º.- ANTIGÜEDAD.-Durante la vigencia del convenio se aplicará la siguiente tabla:

AÑO 2024

3 años	5 años	10 años	15 años
31,35 €	62,80 €	94,21 €	125,60 €

AÑO 2025

3 años	5 años	10 años	15 años
32,45 €	65,00 €	97,41 €	130,00 €

Llegado un trabajador/a a cumplir 15 años en la empresa a efectos de antigüedad, no devengarán ningún nuevo tramo, ni cantidad alguna por este concepto. El precio mensual de antigüedad será el de las tablas topadas a todos los efectos y no acumulables entre sí.

Las partes asumen el compromiso de estudiar en la próxima negociación la eliminación del complemento de antigüedad.

ARTICULO 20º.- "PLUS Ad personam"

Los/as trabajadores/as que tuvieran la condición de fijo/a en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1.997 y que tras varios convenios y acuerdos consolidaron un complemento personal, que recibe el nombre de "plus ad personam" y que se devengará en los siguientes términos:

El/la trabajador/a, que reúna el requisito previsto en el párrafo anterior, tendrá derecho a percibir el importe consignado en las tablas descritas en el Anexo III que tendrán la duración del presente convenio

Dicho importe será totalmente compensado y absorbido, con lo que en cada momento se pudiera devengar por el concepto de antigüedad. El importe máximo a cobrar es por tanto el previsto en las tablas, en cómputo anual, nunca pudiendo ser mayor la suma por los dos conceptos al total del importe de las tablas de este anexo.

ARTICULO 21º.- FESTIVOS

Se consideran festivos los 14 días que cada año se publiquen como tales para la capital Huesca en el BOA Y BOP respectivamente, independientemente de la residencia habitual de cada trabajador/a y solamente a los meros efectos retributivos.

Caso de que por las especiales circunstancias del sector, por la producción comprometida en cada empresa, por el calendario de trabajo vigente en cada centro de trabajo, por las eventualidades no previstas o porque no tocasen disfrutarlos como descanso los 14 festivos, a elección del trabajador, se compensará con tiempo equivalente de descanso o se abonará en las cuantías siguientes:

Año 2024: Taquillero 12,87 euros/hora
Conductor 14,42 euros/hora

Las cantidades fijadas para el año 2024 serán de aplicación con efecto de la fecha de firma del

presente convenio

Año 2025: Taquillero 15,29 euros/hora
Conductor 17,57 euros/hora

Para el resto de categorías operará la compensación con tiempo equivalente de descanso o acuerdo interno entre las partes.

Se le garantizan a cada trabajador/a contratado a jornada completa un mínimo de 8 horas en cada uno de los 14 festivos anuales que no pudiera disfrutar, así como un mínimo de la jornada contratada a los/as trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial.

En el supuesto de que la regulación de los festivos regulada en este artículo no pudiera aplicarse por decisión judicial o administrativa, las partes acuerdan, expresamente, que los festivos trabajados pasarán a compensarse con tiempo equivalente de descanso.

Todo trabajador/a que, con independencia del tipo de contrato que tenga, realice la totalidad de su jornada diaria el 25 de diciembre (Navidad) o el 1 de enero (Año Nuevo), percibirá un plus adicional que será por cada unos de dichos días de actividad de:

- 29,61 euros para el año 2024
- 30,65 euros para el año 2025

Los/las trabajadores/as que desarrollen su jornada parcialmente en esas fechas recibirán el precitado plus en proporción a las horas trabajadas. Las partes acuerdan proceder al estudio del impacto de este plus adicional y, en consecuencia, se tratará en la negociación del próximo convenio.

ARTICULO 22º.- DIETAS.-

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al/a la trabajador/a a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida o a la cena, cuando el servicio realizado obligue a efectuar éstas fuera de la residencia habitual. La residencia habitual a todos los efectos retributivos es la pactada en el contrato individual con cada trabajador/a y será la del centro de trabajo para el cual se le contrate y conste en su contrato.

Se percibirá la dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y la salida del servicio se efectúe antes de las 12:00 horas y se retorne después de las 14:00 horas.

La parte correspondiente a la dieta de la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y la salida del servicio se efectúe antes de las 20:00 horas y se retorne después de las 22:00 horas.

En los supuestos recogidos en los dos párrafos anteriores se considerará que se trata de un único servicio, dando lugar al percibo de dieta en su caso, cuando con ocasión de dos o más servicios sucesivos no medie más de 1 hora entre la finalización de uno de ellos y el inicio del siguiente (sin tener en cuenta la toma y el deje).

Las empresas se reservan siempre el derecho de proporcionar al/a la trabajador/a la comida, cena o pernoctación en sustitución de la dieta y al mismo tiempo se compromete a abonar aquellas dietas que por su justificación real y mediante factura extendida a nombre de la empresa y fiscalmente legal en cada momento, superen los importes que a continuación se detallarán. Las dietas serán completas y por día (gastos pagados) no permitiéndose su desglose o fraccionamiento en ningún caso.

En los servicios discrecionales nacionales e internacionales se establece durante la vigencia del

convenio (con efecto de la fecha de firma del texto del convenio) la dieta complementaria viaje por importe de 11,83 € y 17,76 € respectivamente, que se genera por cada día de pernocta en los viajes discrecionales.

El importe de las dietas durante la vigencia del presente convenio (con efecto de la fecha de firma del texto del convenio) queda en las siguientes cantidades:

SERVICIOS REGULARES	
COMIDA/CENA	
15,00 euros	
SERVICIOS DISCRECIONAL NACIONAL	
COMIDA	**CENA**
19,00 euros	19,00 euros
SERVICIOS DISCRECIONAL INTERNACIONAL	
COMIDA	**CENA**
30,00 euros	25,00 euros

El alojamiento (pernoctación) y desayuno serán gastos a justificar

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos a los que pudiera llegarse entre las empresas y los/as representantes de los/as trabajadores/as en el seno de cada una de ellas.

ARTICULO 23º.-HORAS EXTRAORDINARIAS Y DE PRESENCIA

Dada la peculiaridad del sector de transporte de viajeros, se señalan a continuación los precios de horas extraordinarias pactados en el mismo, quedando excluido el sector de "garajes**"**, que se regirá respecto a tal materia por la Legislación General vigente.

Las partes firmantes del presente texto acuerda que a efectos de cálculo del valor de la hora ordinaria, el mismo se obtendrá dividiendo el salario base anual entre la jornada anual.

CONDUCTORES/AS

Año 2024 10,99 Euros
Año 2025 11,37 Euros

MECÁNICOS/AS

	OFICIAL 1ª	**OFICIAL 2º**	**OFICIAL 3ª**
Año 2024	13,69 EUROS	12,81 EUROS	12,43 EUROS
Año 2025	14,17 EUROS	13,26 EUROS	12,87 EUROS

La hora extraordinaria por definición es aquella, que sobrepasa la jornada ordinaria en cómputo anual y en la cual se presta trabajo efectivo.

ARTICULO 24º.- NOCTURNIDAD.-

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio tendrán derecho a un "Plus de Nocturnidad", que se percibirá por el trabajo nocturno realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. El precio por hora nocturna será durante el año 2024 de 2,00 euros/h; 2,07 euros/h durante el año 2025.

ARTICULO 25º.- PLUS DISPONIBILIDAD

Si por razones de urgencia, necesidad, imprevistos, sucesos inesperados, enfermedad, etc., y dadas las especiales circunstancias del sector donde el viajero/cliente ha de ser transportado obligatoriamente, e/la trabajador/a es llamado/a a cubrir un servicio en sus días de descanso y siempre que esté en condiciones legales para hacerlo, las empresas vendrán obligadas a retribuirle conforme al siguiente precio / hora:

Año 2024	13,32 euros
Año 2025	13,79 euros

Se le garantizan a cada trabajador/a con contrato a jornada completa un mínimo de 8 horas cuando fuesen requeridos/as para trabajar, además del salario base de ese día y los pluses a los que por devengo tuviera derecho.

CAPITULO IV
CLAÚSULAS DE CARACTER LABORAL

ARTÍCULO 26º.- JORNADA DE TRABAJO.-

Para los años 2024 se pacta una jornada anual de 1792 horas de trabajo efectivo.

A partir del 1 de enero de 2025, la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.776 horas, con proyección semanal de cuarenta horas y nueve horas diarias, en términos de media, adaptada a los servicios que deban realizares y a los efectos de pago de horas extraordinarias o su compensación con descanso equivalente, con regularización anual.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones especiales que regulan el sector de transporte: Reglamento (CE) 561/2006 de 15 de marzo, y RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por el RD 1635/2011, de 14 de noviembre.

El calendario laboral que será obligatorio para todas las empresas será negociado con la representación sindical, publicado anualmente y entregado a los representantes sindicales, así como a cada trabajador.

El calendario laboral será la herramienta de distribución de la jornada, acorde con la producción real de cada empresa. Dadas las particularidades de la actividad será susceptible de modificación por necesidades de servicio, éste deberá constar de 96 descansos anuales, siempre que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada, los 14 festivos y 31 días de vacaciones. El resto de los días del año tendrán la consideración de días laborales. Se garantizará que las horas trabajadas en descanso o festivo sean compensadas o abonadas a voluntad del trabajador.

Las empresas concederán, como mínimo, 16 fines de semana de descanso en cómputo anual. El descanso empezará a contar desde el deje del servicio hasta la toma del servicio siguiente, disfrutándose siempre en sábado y domingo completos.

En aquellos casos en los que, respetando la legislación vigente relativa a periodos de descanso diario y semanal, por necesidades del servicio, sea necesario trabajar en un periodo inicialmente contemplado como de descanso, siempre a voluntad del/a trabajador/a, se podrá compensar dicho trabajo con tiempo de descanso equivalente o se podrá retribuir cada hora de prestación de servicio al valor de la hora pactada en el artículo 25 “Plus Disponibilidad”, todo ello además del salario de ese día ya contabilizado en nómina mensual y los pluses generados que correspondan.

ARTICULO 27º- VACACIONES-PLUS VACACIONES.-

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal, serán de 31 días naturales de salario

base, más antigüedad, más plus “ad personam”. A partir del 01/01/2025 las vacaciones anuales serán de 33 días naturales.

Durante el último trimestre del año se informará a los/as representantes sindicales de los/as trabajadores/as, para su aplicación desde el uno de enero de cada año.

Los/as trabajadores/as percibirán, por cada día de vacaciones que disfruten, un plus de 12,50 euros/día el año 2024 y de 15,00 euros/día el año 2025, excepto aquello trabajadores de las categorías que estén percibiendo los pluses de forma homogénea durante todas las mensualidades del año.

ARTÍCULO 28º- LICENCIAS Y PERMISOS.-

Se concederán a /a la trabajador/a los permisos legales retribuidos y no retribuidos que en cada momento aborde nuestro ordenamiento jurídico de acuerdo al artículo 37 de TRET.

Se reconocen a los/as trabajadores/as afectados por este convenio dos días de asuntos propios en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Los días de asuntos propios se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 15 días. Tienen un carácter totalmente voluntario y no consolidable, no generando ningún derecho para aquellos/as que no los hubiesen disfrutado dentro del año natural. No podrán ser disfrutados ni al comienzo ni a la finalización de vacaciones o “puentes”. Para su concesión se seguirá el estricto orden de solicitud, no pudiendo disfrutarlo el mismo día más del 10% de la plantilla, y no pudiendo quedar ningún Departamento de la Empresa desatendido por esta circunstancia. En caso de extrema necesidad por razones de servicio podrá la empresa dejar sin efecto la autorización concedida, sin que ello dé lugar a la pérdida del permiso por parte del/de la beneficiario/a a quien se facilitará una nueva fecha lo más próxima a sus necesidades.

ARTICULO 29º.- UNIFORMES.-

Las empresas deberán dotar a sus trabajadores/as de los uniformes de trabajo característicos, para el desempeño de sus funciones. Se establece como uniforme por temporada, 2 camisas, 2 pantalones, una chaqueta o jersey, una corbata, y una parca o chaqueta de abrigo cada dos temporadas.

Para el personal de taller dos buzos o monos de trabajo y el calzado de seguridad que conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales resulte necesario.

Para el resto de personal de taquillas, atención al público, administración, el que se tuviere costumbre en cada centro de trabajo, con arreglo a las normas de organización interna e imagen que se den en cada organización.

ARTICULO 30º.- FORMACIÓN.-

Mediante la presente cláusula, se reconoce y se acepta la formación como objeto inherente a todo contrato de trabajo, por ello los/as trabajadores/as afectados por este convenio se comprometen a asistir a todas aquellas acciones formativas que cada empresa le facilite ya sea presencial, semi-presencial, on-line o de cualquier otra modalidad.

Cualquier negativa por parte del/de la trabajador/a a la asistencia de acciones formativas dentro del tiempo considerado como trabajo podrá ser tipificada como falta muy grave por ser la formación parte del objeto del contrato de trabajo y por el especial interés por parte de las empresas de tener siempre a los/as mejores trabajadores/as y los/as mejores formados/as.

Debido a las especiales circunstancias del transporte de viajeros por carretera, el/la trabajador/a podrá ser convocado/a a formación en sesiones fuera de su horario laboral,

situaciones que podrán ser compensadas con horas de descanso o bien por un importe acordado previamente. Las empresas tendrán derecho a exigir el buen aprovechamiento y la eficacia de estas actividades formativas.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) serán impartidos por la empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los/as trabajadores/as será tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 31º.- INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a tumos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los/las representantes de los/as trabajadores/as su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los/as trabajadores/as o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su

conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de "jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo" en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

CAPITULO V
CLAÚSULAS DE CARACTER SINDICAL

ARTICULO 32º.- <u>DERECHOS SINDICALES</u>.-

En cuanto a los derechos y garantías sindicales, se estará a lo que estipulan las leyes vigentes, teniéndose además en cuenta los siguientes acuerdos:

a) Todas las empresas estarán obligadas, siempre que se produzca la petición escrita de los/as representantes, a disponer de un tablón de anuncios donde las Secciones Sindicales de la Empresa, Comités o delegados/as de personal puedan publicar sus comunicados.

b) Los/as representantes del personal tendrán derecho a la información en el proceso de tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

d) Siempre que sea necesario, y previa notificación a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, los/as trabajadores/as podrán realizar asambleas en el centro de trabajo, según la legislación vigente. El plazo de preaviso podrá reducirse en el caso de que medien circunstancias excepcionales. En cualquier caso, los/as representantes de los/as trabajadores/as se responsabilizan del buen orden de la reunión.

CAPITULO VI
CLAÚSULAS DE CARACTER SOCIAL

ARTICULO 33º.- INCAPACIDAD TEMPORAL .-

Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o profesional, así como de accidente de trabajo laboral o no laboral, percibirán de las empresas la cantidad que la ley establezca en cada momento.

Las empresas complementarán al/a la trabajador/a hasta dos bajas anuales en los siguientes términos:

Enfermedad común y accidente no laboral:

A partir del 21 día de la baja el 100% con un máximo de dos meses. (Empresas)

Accidente de trabajo y enfermedad profesional

Desde el primer día el 100% de la base reguladora con un máximo de 180 días. (Empresas)

ARTÍCULO 34º.- PERMISO DE CONDUCIR

Los/as trabajadores/as encuadrados/as en alguna de las categorías profesionales de conductor/a, están obligados/as a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción, así como a acreditar fehacientemente el saldo de puntos disponibles con periodicidad anual.

Los/as conductores**/**as deberán informar a las empresas cuando les resten 6 o menos puntos de su permiso de conducción. Desde ese momento quedan obligados/as a realizar fuera de la jornada laboral un curso de recuperación de puntos cuyo coste será a cargo del/de la trabajador/a. La empresa, de común acuerdo con el/la trabajador/a interesado/a, programará y facilitará las fechas más adecuadas para la realización del curso, preferiblemente en los momentos de menor actividad de la empresa y, a ser posible, en jornadas coincidentes con el descanso semanal del/de la trabajador/a.

Cuando los/as conductores/as queden inhabilitados/as para conducir por la pérdida total de puntos de su permiso de conducir por tiempo que no exceda de tres meses, la empresa deberá acoplarlos/as durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa pasando a percibir la retribución correspondiente al nuevo puesto. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación sea consecuencia del consumo de alcohol o drogas. Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si el/la conductor/a de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años y no hubiera disfrutado de igual beneficio en los 3 años anteriores.

La obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos/as trabajadores/as por el que se les garantice durante el periodo de tres meses de cantidad equivalente, proporcionalmente, al 75 % del salario percibido el año natural inmediato anterior. En este caso, el contrato de trabajo quedará en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tres meses, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación.

En aquellos supuestos en que la inhabilitación para conducir por la pérdida total de puntos se prolongue durante más de tres meses, procederá la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52 a) del E.T. y en la forma y con los efectos del art. 53. 1 y 2 de precitado texto legal.

Cuando la inhabilitación sea consecuencia de resolución judicial firme, con exclusión de los supuestos de consumo de alcohol, drogas o por hechos que deterioren gravemente la imagen de

las empresas, el/la trabajador/a podrá optar por la situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo durante el periodo máximo de un año.

ARTICULO 35º.- PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE.-

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la publicación del Convenio en el **"Boletín Oficial"** de la Provincia, una póliza de seguro que cubra los riesgos derivados de accidente de trabajo de los/as trabajadores/as a su servicio, en la forma que a continuación se indica:

Incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta, gran invalidez y fallecimiento: 52.000 €.

La obligación no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos con sus propios medios, salvo la diferencia hasta las cantidades que se mencionan.

ARTICULO 36º.- JUBILACION.-

En relación a la jubilación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En relación a la jubilación parcial, recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutua acuerdo las condiciones en las que tendrá lugar.

ARTICULO 37º.- COTIZACIONES.-

Todas las horas de espera, retén, reserva, averías, entre servicios y hasta un máximo de 80 horas mensuales se incluirán en un plus denominado “horas presencia” tal y como prevé la legislación vigente. El exceso de horas sobre éstas en términos mensuales se consignará como “horas Extras”. De esta manera se adecua la realidad del sector a la realidad mensual en la nómina, para que el/la trabajador/a tenga las máximas cotizaciones posibles a todos los efectos.

ARTICULO 38º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.-

De conformidad con lo establecido por la legislación vigente en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los/as trabajadores/as por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc, en materia salarial, de promoción o ascensos.

ARTICULO 39º.- REGIMEN DISCIPLINARIO:

Será de aplicación el Laudo arbitral de 24 de NOVIEMBRE DEL 2000 en lo referente al régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Se entiende el convenio colectivo, como un todo global e indivisible, y siempre que desde una óptica de apreciación conjunta donde el todo supera los mínimos; teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de transporte de viajeros, donde conviven las horas de libre disposición, las horas de presencia, las horas de conducción, las horas de espera, las limitaciones de los tiempos de conducción, en su conjunto, se dan por supuestos los excesos del convenio sobre los

mínimos legales establecidos.

El presente convenio, en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado, único e inseparable, de tal forma que, si alguno de sus artículos es declarado contrario a derecho a través de Sentencia Judicial, decaerá el acuerdo en su integridad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 14 de este convenio, en el caso de que por sentencia judicial firme o resolución administrativa de igual carácter, alguna parte, artículo o aspecto esencial del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor de 22 de diciembre de 2014 (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015), fuera declarado nulo o contrario a Derecho, y por ello el mismo perdiera su total eficacia, la sucesión convencional y subrogación se regirá por lo establecido a continuación:

Primero

1º.-Lo previsto en la presente Disposición será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Publico. Lo dispuesto en el presente artículo, no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

2º.- Lo dispuesto en esta Disposición en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración Pública, estatal, autonómica, local o Institucional, ni cuando se trate de Empresas, Entes u Organismos Públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas. En estos supuestos se estará a lo que determinen en esta materia los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas que disciplinen y regulen el procedimiento concursal.

3º.- La presente Disposición tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los/as empleados/as de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que caduquen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en la presente Disposición será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de reiteración fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.

4°.- A los efectos de la presente Disposición se considera "conductor/a adscrito/a todo aquel/aquella, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el/la conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito/a, siempre que en términos de jomada anual, estos últimos servicios no superen el 30 por ciento de la jomada máxima ordinaria prevista en el Convenio Colectivo de aplicación, para el periodo evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

5°.- En relación con el resto del personal (taquilleros/as, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones auxiliares) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se consideraran adscritos al servicio y por ello sujetos de subrogación, a aquellos/as empleados/as que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

Segundo.-Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de Cláusulas Administrativas, Jurídicas, Técnicas y Económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales no afectaran ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en la presente Disposición. Si en dichos Pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los/as empleados/as de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, - o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para los/as trabajadores/as afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para los/as trabajadores/as afectados/as en los términos que se contemplen en los repetidos Pliegos y en el presente Acuerdo. En todos los casos -incluidos aquellos en los que la subrogación venga contemplada en los respectivos Pliegos de Condiciones- la subrogación será obligatoria para los/as trabajadores/as afectados/as. La oposición por parte del/de la trabajador7a a que opere la subrogación -siempre que se ajuste a lo previsto en la presente Disposición – tendrá las consecuencias previstas en la ley.

Tercero.-

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de los servicios públicos contemplados en la ley de contratos del sector público se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los/as empleados/as adscritos/as al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la Concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. Los servicios de transporte a que se refiere la presente Disposición. se considerarán como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el Art. 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad a los/as trabajadores/as de la empresa saliente vinculados/as con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los/as vinculados/as con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as en baja/permiso por maternidad-paternidad, incapacidades temporales, ni a aquellos/as que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador/a.

C) Tampoco operará el límite temporal de los seis meses -y por ello quedarán afectados por la subrogación – aquellos/as trabajadores/as que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurran de forma acumulada las siguientes circunstancias:

- Que el/la trabajador/a pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los/as restantes trabajadores/as objetos de subrogación de su mismo Grupo y el coste empresa del/de la trabajador/a, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

- Que el/la trabajador/a, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al Inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.

- Que se mantenga constante el número total de trabajadores/as del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio

concesional.

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

E) La subrogación será obligatoria para la empresa saliente, la empresa entrante y para los/as trabajadores/as afectados/as conforme a las disposiciones legales.

Cuarto .- **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA SALIENTE**.

La Empresa saliente, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio suministrará a la empresa entrante, preferentemente en soporte informático, la siguiente documentación e información:

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

La empresa entrante no será responsable, ni asumirá, ni se subrogará, ni le serán exigibles, las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente administrativo de Contratación, quedando a salvo el derecho de los/as trabajadores/as afectados/as para dirigirse a la Empresa saliente en reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación. Quedarán a salvo igualmente las acciones y derechos de los/as trabajadores/as que no hayan sido objeto de subrogación por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración concedente. Si en los Pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los/as empleados/as de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, - o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran-, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para los/as trabajadores/as afectados/as por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso a los/as trabajadores/as definidos en los apartados 4° y 5° del Punto Primero de la presente Disposición Adicional.

Quinto.- **OBLIGACIONES DE LA EMPRESA ENTRANTE**.

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los/as trabajadores/as objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los/as trabajadores/as subrogados/as a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante. De existir acuerdo con la representación legal de los/as trabajadores/as de la empresa entrante se podrá imputar el tiempo destinado a dicha formación con cargo a las horas de formación establecidas en el Art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y en su Plan de Formación.

Sexto.- **EFECTOS DE LA SUBRROGACION**.

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

Séptimo.- SUBROGACIONES PARCIALES.

Se entenderá como un supuesto de subrogación parcial aquel en el que, por reducción de expediciones, frecuencias, vehículos, kilómetros de recorrido o servicios, por parte de la administración adjudicataria, el número de trabajadores/as necesarios/as para la realización del nuevo servicio objeto de licitación, según los Pliegos de Condiciones administrativas que regulen el procedimiento de adjudicación, difiera en más de 8% del número de trabajadores/as adscritos/as al servicio y necesarios/as para la adecuada prestación del mismo. En tales supuestos la empresa entrante estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de los/as trabajadores/as de la empresa saliente conforme a los criterios establecidos en este Acuerdo, pero reducida en el mismo porcentaje que resulte de la operación anterior. Expresamente se pacta en el presente Acuerdo que los/as trabajadores/as excedentes, en este caso, se encontrarán en el supuesto de amortización de sus puestos de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores por razones productivas y organizativas y acreditarán la indemnización correspondiente a estos supuestos, con los límites establecidos como mínimo por esta norma legal. Se mantendrá la protección legal y la preferencia de permanencia que la Ley establece.

Octavo.-

La Comisión Paritaria del Convenio asume expresamente la función de interpretar, vigilar y solventar las consultas y discrepancias que le sean sometidas en orden a la aplicación, extensión y efecto de la sucesión convencional y subrogación pactada en el presente Convenio.

Huesca, septiembre 2024

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2024

	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	COMPUTO ANUAL
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
SUBGRUPO A.			
1.- JEFE DE SERVICIOS	1.845,98 €	9,27 €	28.374,43 €
2.- INSPECTOR PRINCIPAL	1.652,17 €	8,71 €	25.508,21 €
SUBGRUPO B.			
1.- INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.749,08 €	8,97 €	26.935,93 €
2.- ING. TEC. Y AUX. TITULADOS	1.652,17 €	8,71 €	25.508,21 €
3.- AYUDANTE TEC.SANITARIO	1.458,40 €	8,06 €	22.617,98 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- JEFE DE SECCION	1.506,85 €	8,26 €	23.350,88 €
2.- JEFE DE NEGOCIADO	1.409,92 €	7,92 €	21.901,04 €
3.- OFICIAL DE 1ª	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
4.- OFICIAL DE 2ª	1.313,01 €	7,64 €	20.467,86 €
5.- AUX.ADMINISTRATIVO	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
6.- ASPIRANTES	1.024,61 €	5,61 €	15.876,07 €
GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO			
SUBGRUPO A: ESTACION Y ADMINISTRACION			
SECCION 1ª: PERSONAL DE ESTACIONES			
CLASE 1ª			
1.- JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.560,74 €	8,38 €	24.138,10 €
2.- JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.458,40 €	8,06 €	22.617,98 €
CLASE 2ª			
1.- JEFE DE ADMON. DE 1ª	1.560,74 €	8,38 €	24.138,10 €
2.- JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.458,40 €	8,06 €	22.617,98 €
CLASE 3ª			
1.- JEFE DE ADMON. EN RUTA	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
2.- TAQUILLEROS/AS	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
3.- FACTOR	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
4.- ENCARGADO DE CONSIGNA	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
5.- REPARTIDOR DE MERCANCIAS	35,67 €	6,90 €	17.079,12 €
6.- MOZO	34,05 €	6,75 €	16.348,05 €
SUBGRUPO B: TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUS, MICROBUS Y TROLEBUS			
1.- JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
2.- JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.264,60 €	7,46 €	19.740,98 €
3.- JEFE DE TRAFICO DE 3ª	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
4.- INSPECTOR	40,54 €	7,38 €	19.284,78 €
5.- CONDUCTOR PERCEPTOR CON LIMITACIÓN	35,33 €	13,98 €	18.867,12 €
6.- CONDUCTOR-PERCEPTOR	40,54 €	15,00 €	21.365,04 €
7.- COBRADOR	35,67 €	6,90 €	17.079,12 €
8.- AUXILIAR EN RUTA (HORA)	8,86 €		
SUBGRUPO C. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUSES URBANOS			
1.- JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
2.- JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.264,60 €	7,46 €	19.740,98 €

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP

3.- JEFE DE TRAFICO DE 3ª	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
4.- INSPECTOR	40,54 €	7,38 €	19.284,78 €
5.- CONDUCTOR PERCEPTOR CON LIMITACIÓN	35,33 €	13,98 €	18.867,12 €
6.- CONDUCTOR-PERCEPTOR	40,54 €	15,00 €	21.365,04 €
7.- COBRADOR	35,67 €	6,90 €	17.079,12 €
8.- AUXILIAR EN RUTA (HORA)	8,86 €		
SUBGRUPO D. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOMOVILES LIGEROS DE SERVICIO PUBLICO			
1.- JEFE DE TRAFICO	1.361,48 €	7,80 €	21.190,12 €
2.- CONDUCTOR	40,54 €	15,00 €	21.365,04 €
SUBGRUPO E. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES			
SECCION 1ª GARAJES			
1.- ENCARGADO GENERAL DE 1ª	1.225,86 €	7,39 €	19.179,51 €
2.- ENCARGADO DE 2ª	1.128,92 €	7,12 €	17.748,64 €
3.- ENCARGADO DE ALMACEN	1.080,49 €	6,92 €	17.016,02 €
4.-ENGRASADOR LAVACOCHES	34,74 €	6,77 €	16.647,45 €
5.- GUARDA DE COCHES (NOCT.)	33,41 €	6,64 €	16.045,38 €
6.- GUARDA DE DIA	33,41 €	6,64 €	16.045,38 €
7.- MOZO	34,37 €	6,75 €	16.484,37 €
SECCION 2ª ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE			
1.- ENCARGADO DE 1ª	1.183,02 €	7,20 €	18.527,88 €
2.- ENCARGADO DE 2ª	1.128,92 €	7,12 €	17.748,64 €
3.- ENGRASADOR	34,74 €	6,92 €	16.688,40 €
4.- MOZO DE SERVICIO	34,74 €	6,77 €	16.647,45 €

GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES			
1.- JEFE DE TALLER	1.555,27 €	15,00 €	25.868,78 €
2.- ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	1.361,48 €	15,00 €	23.155,72 €
3.- ENCARGADO GENERAL	1.216,16 €	15,00 €	21.121,24 €
4.- ENCARGADO DE ALMACEN	1.167,70 €	7,18 €	18.307,94 €
5.- JEFE DE EQUIPO	45,31 €	15,00 €	23.397,06 €
6.- OFICIAL DE 1ª	42,13 €	15,00 €	22.042,38 €
7.- OFICIAL DE 2ª	38,88 €	15,00 €	20.657,88 €
8.- OFICIAL DE 3ª	35,67 €	15,00 €	19.290,42 €
9.- MOZO	34,05 €	6,75 €	16.348,05 €
10.- APRENDIZ	33,53 €	5,84 €	15.878,10 €

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO			
1.- COBRADOR	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
2.- TELEFONISTA	1.070,82 €	6,90 €	16.875,18 €
3.- PORTERO	1.005,30 €	6,60 €	15.876,00 €
4.- VIGILANTE	1.005,30 €	6,60 €	15.876,00 €
5.- LIMPIADORA (HORA)	8,86 €		

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2025

	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	COMPUTO ANUAL
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
SUBGRUPO A.			
1.- JEFE DE SERVICIOS	1.910,59 €	9,59 €	29.366,33 €
2.- INSPECTOR PRINCIPAL	1.710,00 €	9,01 €	26.399,73 €
SUBGRUPO B.			
1.- INGENIEROS Y LICENCIADOS	1.810,30 €	9,28 €	27.877,64 €
2.- ING. TEC. Y AUX. TITULADOS	1.710,00 €	9,01 €	26.399,73 €
3.- AYUDANTE TEC.SANITARIO	1.509,44 €	8,34 €	23.408,98 €
GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- JEFE DE SECCION	1.559,59 €	8,55 €	24.168,41 €
2.- JEFE DE NEGOCIADO	1.459,27 €	8,20 €	22.668,38 €
3.- OFICIAL DE 1ª	1.409,13 €	8,07 €	21.930,93 €
4.- OFICIAL DE 2ª	1.358,97 €	7,91 €	21.185,01 €
5.- AUX.ADMINISTRATIVO	1.108,30 €	7,14 €	17.465,42 €
6.- ASPIRANTES	1.060,47 €	5,81 €	16.432,71 €
GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO			
SUBGRUPO A: ESTACION Y ADMINISTRACION			
SECCION 1ª: PERSONAL DE ESTACIONES			
CLASE 1ª			
1.- JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.615,37 €	8,67 €	24.982,09 €
2.- JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.509,44 €	8,34 €	23.408,98 €
CLASE 2ª			
1.- JEFE DE ADMON. DE 1ª	1.615,37 €	8,67 €	24.982,09 €
2.- JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.509,44 €	8,34 €	23.408,98 €
CLASE 3ª			
1.- JEFE DE ADMON. EN RUTA	1.208,57 €	7,43 €	18.948,37 €
2.- TAQUILLEROS/AS	1.108,30 €	7,14 €	17.465,42 €
3.- FACTOR	1.108,30 €	7,14 €	17.465,42 €
4.- ENCARGADO DE CONSIGNA	1.108,30 €	7,14 €	17.465,42 €
5.- REPARTIDOR DE MERCANCIAS	36,92 €	7,14 €	17.640,22 €
6.- MOZO	35,24 €	6,99 €	16.885,27 €
SUBGRUPO B: TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUS, MICROBUS Y TROLEBUS			
1.- JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.409,13 €	8,07 €	21.930,93 €
2.- JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.308,86 €	7,72 €	20.431,60 €
3.- JEFE DE TRAFICO DE 3ª	1.208,57 €	7,43 €	18.948,37 €
4.- INSPECTOR	41,96 €	7,64 €	19.918,72 €
5.- CONDUCTOR PERCEPTOR CON LIMITACIÓN	36,57 €	14,47 €	19.492,56 €
6.- CONDUCTOR-PERCEPTOR	41,96 €	15,53 €	22.072,69 €
7.- COBRADOR	36,92 €	7,14 €	17.640,22 €
8.- AUXILIAR EN RUTA (HORA)	9,17 €		
SUBGRUPO C. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUSES URBANOS			
1.- JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.409,13 €	8,07 €	21.930,93 €
2.- JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.308,86 €	7,72 €	20.431,60 €

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP

3.- JEFE DE TRAFICO DE 3ª	1.208,57 €	7,43 €	18.948,37 €
4.- INSPECTOR	41,96 €	7,64 €	19.918,72 €
5.- CONDUCTOR PERCEPTOR CON LIMITACIÓN	36,57 €	14,47 €	19.492,56 €
6.- CONDUCTOR-PERCEPTOR	41,96 €	15,53 €	22.072,69 €
7.- COBRADOR	36,92 €	7,14 €	17.640,22 €
8.- AUXILIAR EN RUTA (HORA)	9,17 €		
SUBGRUPO D. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOMOVILES LIGEROS DE SERVICIO PUBLICO			
1.- JEFE DE TRAFICO	1.409,13 €	8,07 €	21.930,93 €
2.- CONDUCTOR	41,96 €	15,53 €	22.072,69 €
SUBGRUPO E. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES			
SECCION 1ª GARAJES			
1.- ENCARGADO GENERAL DE 1ª	1.268,77 €	7,65 €	19.851,23 €
2.- ENCARGADO DE 2ª	1.168,43 €	7,37 €	18.370,03 €
3.- ENCARGADO DE ALMACEN	1.118,31 €	7,16 €	17.611,02 €
4.-ENGRASADOR LAVACOCHES	35,96 €	7,01 €	17.196,73 €
5.- GUARDA DE COCHES (NOCT.)	34,58 €	6,87 €	16.572,01 €
6.- GUARDA DE DIA	34,58 €	6,87 €	16.572,01 €
7.- MOZO	35,57 €	6,99 €	17.025,52 €
SECCION 2ª ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE			
1.- ENCARGADO DE 1ª	1.224,43 €	7,45 €	19.175,87 €
2.- ENCARGADO DE 2ª	1.168,43 €	7,37 €	18.370,03 €
3.- ENGRASADOR	35,96 €	7,16 €	17.237,68 €
4.- MOZO DE SERVICIO	35,96 €	7,01 €	17.196,73 €

GRUPO IV. PERSONAL DE TALLERES			
1.- JEFE DE TALLER	1.609,70 €	15,53 €	26.775,49 €
2.- ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	1.409,13 €	15,53 €	23.967,51 €
3.- ENCARGADO GENERAL	1.258,73 €	15,53 €	21.861,91 €
4.- ENCARGADO DE ALMACEN	1.208,57 €	7,43 €	18.948,37 €
5.- JEFE DE EQUIPO	46,90 €	15,53 €	24.172,19 €
6.- OFICIAL DE 1ª	43,60 €	15,53 €	22.769,69 €
7.- OFICIAL DE 2ª	40,24 €	15,53 €	21.341,69 €
8.- OFICIAL DE 3ª	36,92 €	15,53 €	19.930,69 €
9.- MOZO	35,24 €	6,99 €	16.885,27 €
10.- APRENDIZ	34,70 €	6,04 €	16.396,42 €

GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO			
1.- COBRADOR	1.108,30 €	7,14 €	17.465,42 €
2.- TELEFONISTA	1.108,30 €	7,14 €	17.465,42 €
3.- PORTERO	1.040,49 €	6,83 €	16.431,45 €
4.- VIGILANTE	1.040,49 €	6,83 €	16.431,45 €
5.- LIMPIADORA (HORA)	9,17 €		

ANEXO III

COMPLEMENTO AD PERSONAM 2024 y 2025							
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO							
SUBGRUPO A.		**NIVEL1**	**NIVEL 2**	**NIVEL3**	**NIVEL4**	**NIVEL5**	**NIVEL6**
1.-JEFE/A DE SERVICIOS	**1.312,38**	131,24	262,48	393,71	524,95	656,19	787,43
2.- INSPECTOR/A PRINCIPAL	**1.174,60**	117,46	234,92	352,38	469,84	587,30	704,76
SUBGRUPO B.							
1.- INGENIEROS/AS Y LICENCIADOS/AS	**1.243,50**	124,35	248,70	373,05	497,40	621,75	746,10
2.- ING. TEC. Y AUX. TITULADOS/AS	**1.174,60**	117,46	234,92	352,38	469,84	587,30	704,76
3.- AYUDANTE TEC.SANITARIO	**1.036,84**	103,68	207,37	311,05	414,74	518,42	622,10
1.- JEFE/A DE SECCION	**1.071,28**	107,13	214,26	321,38	428,51	535,64	642,77
2.- JEFE/A DE NEGOCIADO	**1.002,40**	100,24	200,48	300,72	400,96	501,20	601,44
3.- OFICIAL DE 1ª	**967,95**	96,80	193,59	290,39	387,18	483,98	580,77
4.- OFICIAL DE 2ª	**933,49**	93,35	186,70	280,05	373,40	466,75	560,09
5.- AUX.ADMINISTRATIVO/A	**761,29**	76,13	152,26	228,39	304,52	380,65	456,77
6.-ASPIRANTES	**553,81**	55,38	110,76	166,14	221,52	276,91	332,29
GRUPOIII: PERSONAL DE MOVIMIENTO							
SUBGRUPO A: ESTACION Y ADMINISTRACION							
SECCION 1ª: PERSONAL DE ESTACIONES							
CLASE 1ª							
1.- JEFE/A DE ESTACION DE 1ª	**1.109,62**	110,96	221,92	332,89	443,85	554,81	665,77
2.- JEFE/A DE ESTACION DE 2ª	**1.036,84**	103,68	207,37	311,05	414,74	518,42	622,10
CLASE 2ª							
1.- JEFE/A DE ADMON. DE 1ª	**1.109,62**	110,96	221,92	332,89	443,85	554,81	665,77
2.- JEFE/A DE ESTACION DE 2ª	**1.036,84**	103,68	207,37	311,05	414,74	518,42	622,10
CLASE 3ª							
1.- JEFE/A DE ADMON. EN RUTA	**830,17**	83,02	166,03	249,05	332,07	415,09	498,10
2.- TAQUILLEROS/AS	**761,29**	76,13	152,26	228,39	304,52	380,65	456,77
3.- FACTOR/A	**761,29**	76,13	152,26	228,39	304,52	380,65	456,77

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP

4.- ENCARGADO/A DE CONSIGNA	**761,29**	76,13	152,26	228,39	304,52	380,65	456,77
5.- REPARTIDOR/A DE MERCANCIAS	**25,37**	2,54	5,07	7,61	10,15	12,69	15,22
6.- MOZO/A	**24,22**	2,42	4,84	7,27	9,69	12,11	14,53
SUBGRUPO B: TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUS, MICROBUS Y TROLEBUS							
1.- JEFE/A DE TRAFICO DE 1ª	**967,95**	96,80	193,59	290,39	387,18	483,98	580,77
2.- JEFE/A DE TRAFICO DE 2ª	**899,05**	89,91	179,81	269,72	359,62	449,53	539,43
3.- JEFE/A DE TRAFICO DE 3ª	**830,17**	83,02	166,03	249,05	332,07	415,09	498,10
4.- INSPECTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
5.- CONDUCTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
6.- CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
7.- COBRADOR/A	**25,37**	2,54	5,07	7,61	10,15	12,69	15,22
SUBGRUPO C. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOBUSES URBANOS							
1.- JEFE/A DE TRAFICO DE 1ª	**967,95**	96,80	193,59	290,39	387,18	483,98	580,77
2.- JEFE/A DE TRAFICO DE 2ª	**899,05**	89,91	179,81	269,72	359,62	449,53	539,43
3.- JEFE/A DE TRAFICO DE 3ª	**830,17**	83,02	166,03	249,05	332,07	415,09	498,10
4.- INSPECTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
5.- CONDUCTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
6.- CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
7.- COBRADOR/A	**25,37**	2,54	5,07	7,61	10,15	12,69	15,22
SUBGRUPO D. TRANSPORTE DE VIAJEROS Y AUTOMOVILES LIGEROS DE SERVICIO PUBLICO							
1.- JEFE/A DE TRAFICO	**967,95**	96,80	193,59	290,39	387,18	483,98	580,77
2.- CONDUCTOR/A	**28,83**	2,88	5,77	8,65	11,53	14,42	17,30
SUBGRUPO E. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES							
SECCION 1ª GARAJES							
1.- ENCARGADO/A GENERAL DE 1ª	**871,52**	87,15	174,30	261,46	348,61	435,76	522,91
2.- ENCARGADO/A DE 2ª	**802,62**	80,26	160,52	240,79	321,05	401,31	481,57
3.- ENCARGADO/A DE ALMACEN	**768,16**	76,82	153,63	230,45	307,26	384,08	460,90
4.-ENGRASADOR/A LAVACOCHES	**24,68**	2,47	4,94	7,40	9,87	12,34	14,81
5.- GUARDA DE COCHES (NOCT.)	**23,76**	2,38	4,75	7,13	9,50	11,88	14,26
6.- GUARDA DE DIA	**23,76**	2,38	4,75	7,13	9,50	11,88	14,26

7.- MOZO/A	**24,43**	2,44	4,89	7,33	9,77	12,22	14,66
SECCION 2ª ESTACION DE LAVADO Y ENGRASE							
1.- ENCARGADO/A DE 1ª	**841,05**	84,11	168,21	252,32	336,42	420,53	504,63
2.- ENCARGADO/A DE 2ª	**802,62**	80,26	160,52	240,79	321,05	401,31	481,57
3.- ENGRASADOR	**24,68**	2,47	4,94	7,40	9,87	12,34	14,81
4.- MOZO/A DE SERVICIO	**24,68**	2,47	4,94	7,40	9,87	12,34	14,81
1.- JEFE/A DE TALLER	**1.105,74**	110,57	221,15	331,72	442,30	552,87	663,44
2.- ENCARGADO/A O CONTRAMAESTR	**967,95**	96,80	193,59	290,39	387,18	483,98	580,77
3.- ENCARGADO/A GENERAL	**864,63**	86,46	172,93	259,39	345,85	432,32	518,78

4.- ENCARGADO/A DE ALMACEN	**830,17**	83,02	166,03	249,05	332,07	415,09	498,10
5.- JEFE/A DE EQUIPO	**32,22**	3,22	6,44	9,67	12,89	16,11	19,33
6.- OFICIAL DE 1ª	**29,97**	3,00	5,99	8,99	11,99	14,99	17,98
7.- OFICIAL DE 2ª	**27,65**	2,77	5,53	8,30	11,06	13,83	16,59
8.- OFICIAL DE 3ª	**25,37**	2,54	5,07	7,61	10,15	12,69	15,22
9.- MOZO/A	**24,22**	2,42	4,84	7,27	9,69	12,11	14,53
10.- APRENDIZ	**18,39**	1,84	3,68	5,52	7,36	9,20	11,03
GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO							
1.- COBRADOR/A	**761,29**	76,13	152,26	228,39	304,52	380,65	456,77
2.- TELEFONISTA	**761,29**	76,13	152,26	228,39	304,52	380,65	456,77
3.- PORTERO/A	**706,18**	70,62	141,24	211,85	282,47	353,09	423,71
4.- VIGILANTE	**706,18**	70,62	141,24	211,85	282,47	353,09	423,71

CSV7K8ZHXG4GNKOANBOP