# I. Principado de Asturias

## • Otras Disposiciones

### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio colectivo de sector transporte de viajeros/as por carretera en autobús, 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 de viajeros/as por carretera en autobús (expediente C-025/2026 código 33100895012026), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 4 de noviembre de 2026, 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,

R E S U E L V O

*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 noviembre de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA n.º 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-09502.

Cód. 2026-09502

## *ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS/AS POR CARRETERA EN AUTOBÚS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2024-2028*

Oviedo 29 de octubre de 2026

Reunidas las partes debidamente convocadas y citadas para el día 29 de octubre de 2026 para la negociación del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros/as por Carretera en autobús del Principado de Asturias, comparecen a tal reunión:

- ASOCIACIÓN EMPRESARIAL CORPORACIÓN ASTURIANA DE TRANSPORTE (CAR)

- ASOCIACIÓN EMPRESARIAL ASVIPYMET

- ASOCIACIÓN EMPRESARIAL ASTRA

- SINDICATO UGT

- SINDICATO CC.OO

- SINDICATO C.S.I.

REPRESENTACIÓN SOCIAL

CC.OO

Cód. 2026-09502

Vocales
Alberto Pérez Fernández
Diego Abello Peña
Manuel Antonio Borges Martins
Manuel Ramos Busto

Asesores
Francisco Braña Artime
Manuel García Fernández

UGT

Vocales
Francisco Uceda Pérez
Jaime García González

Asesores:
Iván José López Reguero

CSI

Carlos Álvarez Lorenzo
José Manuel Cabanas Llaneza

Asesores
Juan Manuel Corte Pérez

**REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

ASOCIACIÓN EMPRESARIAL CORPORACIÓN ASTURIANA DE TRANSPORTE (CAR)

Dª Ana Belén Barredo Escopio
D. Juan Antonio Pérez Bañuelos
D. Francisco Manuel Fernández Cuervo Arango
D. Jorge Suárez López
D. Quintin Fernández López

Cód. 2026-09502

ASVIPYMET
Dª Patricia Diez Isla
Dª Rocío Diéz Isla

ASTRA
Dª Maite Casal Ibirico

Después de diversos debates y negociaciones se llega al siguiente ACUERDO entre la representación empresarial y la representación social.

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. Así mismo, las partes designan por acuerdo a D. Juan Antonio

Cód. 2026-09502

Pérez Bañuelos 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 14:00 horas del día 29 de octubre de 2026, firmando los presentes en prueba de conformidad:

UGT

CC.OO

CSI

ASVIPYMET

CAR

ASTRA

Cód. 2026-09502

## *CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VIAJEROS/AS POR CARRETERA EN AUTOBÚS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2024-2028*

### *CAPITULO I*
### *DISPOSICIONES GENERALES*

Artículo 1.—Partes firmantes y ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo de trabajo es concertado por los sindicatos CC OO, UGT y CSI 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 transporte de viajeros/as Urbanos, Interurbanos y Discrecionales por carretera del Principado de Asturias de autobuses de más de nueve plazas incluido el conductor/a.

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 %.

Cód. 2026-09502

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.

Los incrementos para los años 2024, 2025 y 2026 se encuentran ya incorporados en las tablas del Anexo 1.

Los incrementos pactados en el presente Convenio para los años 2024, 2025 y 2026 compensarán y absorberán los incrementos que las Empresas en el ámbito del mismo hayan aplicado como consecuencia de la aplicación de la Tablas salariales 2024, 2025 y 2026 del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera del Principado de Asturias 2024 – 2028 declarado Extraestatutario por Sentencia de Tribunal Supremo 479/2026 de 19 de mayo de 2026. De esta forma, la retribución de personas trabajadoras cuyas Empresas en el ámbito de este Convenio hubieran venido aplicando las mencionadas Tablas, no experimentarán incremento alguno por la aplicación de la Tablas salariales 2024, 2025 y 2026 recogidas en el mismo.

## *CAPITULO 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 las personas trabajadoras y empresarios/as 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.

Cód. 2026-09502

*CAPITULO 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.—Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora.

3.—La persona trabajadora 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 la persona trabajadora preste su servicio.

4.—De acuerdo con la normativa aplicable en esta materia, en el caso de conductores/as 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 de la persona trabajadora. Cualquiera que sea la forma de registro utilizada en la empresa, el/la empresario/a podrá supervisar la cumplimentación realizada por la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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, las personas trabajadoras 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/as regulándose estos supuestos únicamente por lo que establecen las disposiciones legales en vigor.

Cód. 2026-09502

a) TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Se entenderá tiempo de trabajo efectivo aquél en que se permanezca conduciendo, se esté sujeto/a 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 la persona trabajadora 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 dla persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. 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 las personas trabajadoras.

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 las personas trabajadoras en la empresa o, en caso de no existir éstos con las propias personas trabajadoras, 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 una persona trabajadora en un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso, que se acumulará al descanso de la semana siguiente.

Cód. 2026-09502

5. —El trabajo en día de descanso será opcional para la persona trabajadora. 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 periodos son desiguales se disfrutará en el periodo 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 las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora

Cód. 2026-09502

disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, y tendrá carácter rotatorio, comunicándose individualmente y por escrito a cada persona trabajadora el periodo vacacional propio.

6. —Las vacaciones no podrán ser partidas si no existe mutuo acuerdo entre empresa y persona trabajadora.

7. —Las vacaciones podrán ser intercambiadas entre dos personas trabajadoras, 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.

La personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora, 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)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.

e) 1 día natural, por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, coincidente con el día de la

Cód. 2026-09502

boda.

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

g) 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 la persona trabajadora 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.

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

i) Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, para las personas trabajadoras a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conducir, preavisando con tres días de antelación.

j) 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 de la persona trabajadora, previa comunicación a la empresa y justificación.

k) 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.

l) 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 dla persona trabajadora. De los 7 días de Permiso de Libre Disposición para el disfrute de 5 de ellos la persona trabajadora deberá preavisar su fecha de disfrute con al menos 10 días naturales de antelación.
2. —Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación, tendrá derecho al disfrute de 5 días de permiso no retribuidos al año.

*CAPITULO IV*

Cód. 2026-09502

*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 las personas trabajadoras empleadas por las Empresas incluidas dentro del ámbito del mismo a la realización de los trabajos propios de su categoría.

Artículo 17.— Antigüedad.

1.—Las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora 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 encuadrada, 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.—La persona trabajadora 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.

Cód. 2026-09502

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 de la persona trabajadora, excepto las dietas provinciales para el servicio de viajeros/as que se devengarán también en residencia, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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/as serán las establecidas en el Anexo 1, excepto las devengadas fuera de la residencia profesional de la persona trabajadora, que se equiparan económicamente a la dieta nacional, siendo su cuantía de:
  - Las dietas nacionales de viajeros serán las establecidas en el Anexo 1.
  - Las dietas internacionales de viajeros serán las establecidas en el Anexo 1.
  - En caso de Destacamento la persona trabajadora no sufrirá la merma del 33% sobre la dieta establecida.

Cód. 2026-09502

8.—Si la persona trabajadora 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/as 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/as 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/as 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.—Las personas trabajadoras 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.—Las personas trabajadoras con categoría de Conductor/a incluidos/as en el Nivel VI Bis, percibirán un Plus mensual (doce meses) cuya cuantía se fija en Tabla en el Anexo 1.

3.- Los/as Conductores/as ~~e~~n las Empresas de Transporte de Viajeros/as 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 de la persona trabajadora 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/a 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.

Cód. 2026-09502

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 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 de la persona trabajadora de continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades que hubiera recibido anticipadas.

3.—Ninguna persona trabajadora 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.

*CAPITULO V*
*INGRESOS, CESES, PROMOCION PROFESIONAL E IGUALDAD*

Artículo 27.—Empleo.

1.—La Empresa vendrá obligada a entregar el Contrato de Trabajo (copia correspondiente a la persona trabajadora) a las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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/as de plantilla. No computándose a tal efecto los contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras 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 personas trabajadoras, a las personas trabajadoras que no sean técnicos/as titulados/as, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del ET, se les podrá

Cód. 2026-09502

ampliar hasta cuatro meses el periodo de prueba.

Artículo 28.—Movilidad.

1.—La persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 29.—Ascensos.

Los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad dla persona trabajadora, 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/a, 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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.—Las personas trabajadoras que cesen voluntariamente en la empresa estarán obligadas 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 de la persona trabajadora, 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 las personas

Cód. 2026-09502

trabajadoras 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.

Cód. 2026-09502

CAPITULO 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 una de sus personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora, ésta 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 de la persona accidentada, la persona trabajadora 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. La persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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/as empleados/as de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

2. La persona trabajadora jubilada parcial realizará la jornada residual de forma seguida y a tiempo completo salvo acuerdo diferente entre empresa y la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, o en su caso, por el cumplimiento por la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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

4

Cód. 2026-09502

de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

En el caso de la jubilación por el cumplimiento de la persona trabajadora 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/as conductores/as 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/as 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/la conductor/a 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/as, 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/as conductores/as 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.

Cód. 2026-09502

4.—No obstante lo anterior, en todo caso y a petición de la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora 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/as 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 la persona trabajadora 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 dla persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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. Las personas trabajadoras deberán preavisar con antelación suficiente para la gestión.

Cód. 2026-09502

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 BOLETIN 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.—Toda persona trabajadora queda amparada 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/as conductores/as, 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.

## CAPITULO VII
## SEGURIDAD

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

Las Empresas podrán efectuar pruebas de consumo de alcohol y drogas a las personas trabajadoras, según el Protocolo recogido en el Anexo 2.

## CAPITULO 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

Cód. 2026-09502

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 una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarla 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/as, 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/as 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/a Delegado/a su condición de representante sindical a todos los efectos.

6.—El Delegado/a 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/as Delegados/as 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/as 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 las personas trabajadoras en general y a los afiliados al Sindicato.

Cód. 2026-09502

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

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

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

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

6.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los/as 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/as afiliados/as al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, 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 las personas trabajadoras.

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/as, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado/a representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

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

11.—Cuotas Sindicales. A requerimiento de las personas trabajadoras y afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán de la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de las cuotas correspondientes.

La persona trabajadora interesada 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/a. 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 aquella persona trabajadora en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo

Cód. 2026-09502

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/as 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/as.

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/a 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.

Cód. 2026-09502

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 las personas trabajadoras 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 las Personas Trabajadoras.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado/a de Personal o Delegado/a Sindical, podrá ser despedido/a o sancionado/a 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 de la persona trabajadora 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/as de Personal y el Delegado/a 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 las demás personas trabajadoras, 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.

Cód. 2026-09502

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 las personas trabajadoras, 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/a o relevados/as de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. En la acumulación se incluirá el crédito de horas de los Delegados/as Sindicales. La acumulación del crédito de horas, se podrá ceder hasta en un 25% a cualquier trabajador/a 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/as, los/as representantes de las personas trabajadoras 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/as 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/as firmantes del Convenio Colectivo. Serán doce miembros, seis de ellos designados por los Sindicatos (3 por CC.OO, 2 por UGT y 1 por CSI) 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 las personas trabajadoras y Empresarios/as 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.

Cód. 2026-09502

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

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 BOLETIN 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 personas trabajadoras afectadas.

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

A. Con fecha de efectos de 1 de noviembre de 2026, los dos Sindicatos con mayor representatividad a fecha de firma del presente Convenio en el sector del transporte de viajeros/as por carretera del Principado de Asturias, UGT y CCOO, firmantes del convenio, designarán en forma rotatoria cada año un empleado / a que preste sus servicios en cualquiera de las empresas del transporte por carretera del Principado de Asturias. Este empleado / a formará parte de la Comisión Sectorial. De 1 de noviembre de 2026 a 31 de diciembre de 2027, el empleado / a será designado por el Sindicato firmante a fecha de firma del presente Convenio más mayoritario (CC.OO), y de 1 de enero a 31 de diciembre de 2028 por el segundo más mayoritario en la fecha de firma del presente Convenio (UGT). A partir de 1 de enero de 2029, en periodo de ultraactividad del Convenio, se seguirá aplicando este sistema, correspondiendo por tanto turno en ese año a partir de tal fecha al Sindicato CC.OO, Sindicato firmante a fecha de firma del presente Convenio más mayoritario.

El empleado / a así designado quedará relevado/a 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.

El Sindicato a que pertenezca esta persona trabajadora deberá comunicar a las empresa afectada las variaciones que se produzcan durante la vigencia del convenio en cuanto a la persona trabajadora designada 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

Cód. 2026-09502

del número de personas trabajadoras que cada una ocupe. La aportación se realizará en el plazo de tres meses de la publicación de la cantidad anual en el BOLETIN 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/as dos trabajadores/as 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.

El empleado / a que se refiere el presente apartado no será en ningún caso designado por el Sindicato CSI, al no poder estatutariamente tener liberados en ningún Sector.

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.

## CAPITULO IX
## SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 49. —Subrogación.

1.Servicios de transporte de viajeros/as 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/as 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/as 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

Cód. 2026-09502

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 periodo 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/as 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/as 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 periodo 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.

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

Cód. 2026-09502

La subrogación aplicará como máximo sobre tantos empleados/as como vehículos estén adscritos a cada uno de los servicios objeto de sucesión, y para que opere la misma no es necesario que los empleados/as 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/a 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 las personas trabajadoras afectadas 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/a tuviera planificado un periodo 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 personas trabajadoras 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/as trabajadores/as 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 las personas trabajadoras afectadas 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/as 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.

## CAPITULO X

### Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ 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 LGTBIQ+ 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

Cód. 2026-09502

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 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) 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

Cód. 2026-09502

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 expendiente sancionador.
ii) 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.

4

Cód. 2026-09502

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.

## CAPITULO XI

## 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/as trabajadores/as las sanciones que se produzcan con antelación a su imposición.

En el escrito de comunicación de sanción al/a trabajador/a, 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/as 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/as representantes legales de los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/a trabajador/a 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

Cód. 2026-09502

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/as asesores/as que sean determinados/as 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/as trabajadores/as 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 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 aquella persona trabajadora encargada de prestar asistencia a los/as viajeros/as (por ejemplo, monitores/as, 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/la cliente/a. Se encuadra en el nivel salarial VIII.

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

Los/as trabajadores/as que realicen las funciones aquí descritas, cualquiera que sea la denominación actual de su categoría, se equipararán en sus aspectos económicos y salariales a los niveles salariales mencionados en sus respectivos apartados.

ANEXO 1: TABLAS SALARIALES

Cód. 2026-09502

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

| Otras retribuciones | |
|---|---|
| Dietas | 2024 |
| Provinciales | 26,84 |
| Nacionales | 69,52 |
| Internacionales | 107,27 |
| Quebranto | 2024 |
| Conductor/a perceptor/a | 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/a de Nivel VII

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

**VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2024**

Cód. 2026-09502

| GP / Categoría profesional | SIN ANT. | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 9 AÑOS | 14 AÑOS | 19 AÑOS | 24 AÑOS | 29 AÑOS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **NIVEL I**.- Jefes/as de Servicio, Titulado/a Superior | 17,25 | 17,95 | 18,80 | 20,50 | 22,23 | 23,92 | 25,63 | 27,34 |
| **NIVEL II**.- Inspectores/as Principales, Técnicos/as de Grado Medio, Profesores/as Mercantiles, Graduados/as Sociales, A.T.S. | 16,76 | 16,76 | 17,55 | 19,14 | 20,72 | 22,33 | 23,92 | 25,52 |
| **NIVEL III**.- Jefes/as de Sección Administrativa, Jefes/as de Sección y Administración de 1ª, Jefes/as de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes/as de Estación de 1ª | 16,44 | 16,44 | 16,98 | 18,52 | 20,05 | 21,61 | 23,16 | 24,68 |
| **NIVEL IV**.- Jefes/as de Negociado, Encargado/a Gral., Jefes/as de Tráfico de 2ª, Encargado/a de 1ª, Jefes/as de Equipo, Contramaestres/as e Inspectores/as | 16,21 | 16,21 | 16,21 | 17,59 | 19,04 | 20,50 | 21,98 | 23,43 |
| **NIVEL V**.- Ofic. Admtvo/a. De 1ª, Encargado/a de 2ª, Jefes/as 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/a-Perceptor/a Conductor Mecánico | 15,31 | 15,96 | 16,68 | 18,10 | 19,52 | 20,95 | 22,37 | 23,80 |
| **NIVEL VI URBANO.-**Conductor/a - perceptor/a Transporte de Viajeros/as Urbano | 16,38 | 17,08 | 17,80 | 19,22 | 20,63 | 22,07 | 23,50 | 24,91 |
| **NIVEL VI Bis**.- Oficial Admtvo/a. De 2ª, Encargado/a de Almacén, Capataz, Jefe/a de Admón. de ruta, Jefe/a de Estación de 3ª | 15,31 | 15,31 | 15,31 | 16,66 | 18,05 | 19,42 | 20,83 | 21,62 |
| **Conductor/a (NIVEL VI Bis)** | 15,31 | 15,31 | 15,73 | 17,12 | 18,51 | 19,91 | 21,29 | 22,68 |
| **NIVEL VII**.- Auxiliar Admtvo./a, Oficial de Oficio de 2ª, Carpintero/a | 14,59 | 14,59 | 15,11 | 16,47 | 17,81 | 19,15 | 20,49 | 21,83 |
| **NIVEL VIII**.- Taquillero/a, Factor, Aux. Almacén, Cobrador/a de Autobuses, Basculador/a, Conductor/a motocicleta, Expendedores/as, Engrasador/a, Lavador/a coches, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador/a 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/a Especializado/a, Peón Especialista, Ayte. Conductor/a, Guarda de día o de noche, Portero/a, Vigilante, Cochero/a | 13,72 | 13,72 | 14,24 | 15,50 | 16,76 | 18,03 | 19,29 | 20,55 |
| **NIVEL X.-** Mozo/a, Peón, Arriero/a, Limpiador/a | 13,72 | 13,72 | 13,97 | 14,62 | 16,45 | 17,69 | 18,93 | 20,17 |



Cód. 2026-09502

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

| Otras retribuciones | |
|---|---|
| Dietas | 2025 |
| Provinciales | 27,66 |
| Nacionales | 71,64 |
| Internacionales | 110,54 |
| Quebranto | 2025 |
| Conductor/a perceptor/a | 1,33 |
| Taquillas | 3,70 |
| Pluses | 2025 |
| Desgaste de útiles | 2,51 |
| Turnicidad | 196,71 |
| Horas de espera | 8,24 |

| Premio de permanencia | 2025 |
|---|---|
| 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 | 2025 |
|---|---|
| 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/a de Nivel VII

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

Cód. 2026-09502

| | 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/as de Servicio, Titulado/a Superior | 17,78 | 18,50 | 19,37 | 21,13 | 22,91 | 24,65 | 26,41 | 28,17 |
| **NIVEL II**.- Inspectores/as Principales, Técnicos/as de Grado Medio, Profesores/as Mercantiles, Graduados/as Sociales, A.T.S. | 17,27 | 17,27 | 18,09 | 19,72 | 21,35 | 23,01 | 24,65 | 26,30 |
| **NIVEL III**.- Jefes/as de Sección Administrativa, Jefes/as de Sección y Administración de 1ª, Jefes/as de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes/as de Estación de 1ª | 16,94 | 16,94 | 17,50 | 19,08 | 20,66 | 22,27 | 23,87 | 25,43 |
| **NIVEL IV**.- Jefes/as de Negociado, Encargado/a Gral., Jefes/as de Tráfico de 2ª, Encargado/a de 1ª, Jefes/as de Equipo, Contramaestres/as e Inspectores/as | 16,70 | 16,70 | 16,70 | 18,13 | 19,62 | 21,13 | 22,65 | 24,14 |
| **NIVEL V**.- Ofic. Admtvo./a De 1ª, Encargado/a de 2ª, Jefes/as 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/a-Perceptor/a, Conductor Mecánico | 15,78 | 16,45 | 17,19 | 18,65 | 20,12 | 21,59 | 23,05 | 24,53 |
| **NIVEL VI URBANO.-**Conductor/a -perceptor/a Transporte de Viajeros/as Urbano | 16,88 | 17,60 | 18,34 | 19,81 | 21,26 | 22,74 | 24,22 | 25,67 |
| **NIVEL VI Bis**.- Oficial Admtvo/a. De 2ª, Encargado/a de Almacén, Capataz, Jefe/a de Admón. de ruta, Jefe/a de Estación de 3ª | 15,78 | 15,78 | 15,78 | 17,17 | 18,60 | 20,01 | 21,47 | 22,28 |
| **Conductor/a (NIVEL VI Bis)** | 15,78 | 15,78 | 16,21 | 17,64 | 19,07 | 20,52 | 21,94 | 23,37 |
| **NIVEL VII**.- Auxiliar Admtvo./a, Oficial de Oficio de 2ª, Carpintero/a | 15,03 | 15,03 | 15,57 | 16,97 | 18,35 | 19,73 | 21,11 | 22,50 |
| **NIVEL VIII**.- Taquillero/a, Factor/a, Aux. Almacén, Cobrador/a de Autobuses, Basculador/a, Conductor/a motocicleta, Expendedores/as, Engrasador/a, Lavador/a coches,Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador/a 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/a Especializado/a, Peón Especialista, Ayte. Conductor/a, Guarda de día o de noche, Portero/a, Vigilante, Cochero/a | 14,14 | 14,14 | 14,67 | 15,97 | 17,27 | 18,58 | 19,88 | 21,18 |
| **NIVEL X.-** Mozo/a, Peón, Arriero/a, Limpiador/a | 14,14 | 14,14 | 14,40 | 15,07 | 16,95 | 18,23 | 19,51 | 20,79 |

Cód. 2026-09502

| GP. Categoría profesional | Salarios 2026 | | |
|---|---|---|---|
| | Sueldo base €/día | Prima y Plus de Convenio** | Plus Niveles * |
| Nivel I.– Jefes/as de Servicio. Titulado/a Superior | 68,67 | - | - |
| Nivel II.– Inspectores/as principales. Técnico/a de grado medio. Profesores/as mercantiles. Graduados/as sociales, A.T.S. | 64,09 | - | - |
| Nivel III.– Jefes/as de sección administrativa. Jefes/as de sección y administración de 1ª. Jefes/as de taller y tráfico de 1ª, Jefe/a de Estación de 1ª. | 62,01 | - | - |
| Nivel IV.– Jefes/as de negociado. Encargado general. Jefes/as de Trafico de 2ª, Encargado/a de 1ª. Jefes/as de equipo, Contramaestres e Inspectores/as. | 58,89 | - | - |
| Nivel V.– Ofic. Admtvo./a De 1ª, encargado/a de 2ª, jefe/a de tráfico de 3ª, oficial de oficio de 1ª, agente comercial. | 57,34 | - | - |
| Nivel VI.– Conductor/a perceptor/a. Conductor Mecánico | 57,23 | 154,62 | - |
| Conductor–perceptor de transporte de viajeros urbano | 57,23 | 324,20 | - |
| Nivel VI bis.– Oficial admtvo./a de 2º. Encargado/a de almacén. Capataz. Jefe/a de admón. de ruta. Conductor/a. Jefe/a de estación de 3ª | 55,79 | 71,24 | - |
| Nivel VII.– Auxiliar admtvo/a. Oficial de oficio de 2ª. Carpintero/a. | 53,99 | - | 51,54 |
| Nivel VIII. Taquillero/a. Factor. Aux de almacén. Cobrador/a de autobuses. Basculador/a. Conductor/a de motocicleta. Expendedores/as. Engrasador/a.Lavador/a de coches. Ofic. oficio de 3ª. Cobrador/a de facturas. Encarg. de admón en ruta. Telefonista. Encarg. cons. | 51,21 | - | 51,54 |
| Nivel IX.– mozo/a especializado. Peón especialista. Ayte. conductor/a. Guardia de día o de noche. Portero/a. Vigilante. Cochero/a. | 50,75 | - | 51,54 |
| Nivel X.– Mozo/a. Peón. Arriero/a. Limpiador/a. | 49,80 | - | 51,54 |

| Otras retribuciones | |
|---|---|
| Dietas | 2026 |
| Provinciales | 28,53 |
| Nacionales | 73,90 |
| Internacionales | 114,02 |
| Quebranto | 2026 |
| Conductor/a perceptor/a | 1,37 |
| Taquillas | 3,82 |
| Pluses | 2026 |
| Desgaste de útiles | 2,59 |
| Turnicidad | 202,91 |
| Horas de espera | 8,50 |

| Premio de permanencia | 2026 |
|---|---|
| A los 61 años | 17019,28 |
| A los 62 años | 14466,25 |
| A los 63 años | 11062,51 |
| A los 64 años | 6807,68 |

| Seguro accidente laboral | 2026 |
|---|---|
| Muerte | 46803,01 |
| Incap. Pte. Total | 46803,01 |
| Incap. Pte. Absoluta | 46803,01 |
| Incap. Pte. Parcial | 42548,21 |

(*) 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

Cód. 2026-09502

| | VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2026 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **GP / Categoría profesional** | SIN ANT. | 2 AÑOS | 4 AÑOS | 9 AÑOS | 14 AÑOS | 19 AÑOS | 24 AÑOS | 29 AÑOS |
| **NIVEL I.-** Jefes/as de Servicio, Titulado/a Superior | 18,34 | 19,08 | 19,98 | 21,80 | 23,63 | 25,43 | 27,24 | 29,06 |
| **NIVEL II.-** Inspectores/as Principales, Técnicos/as de Grado Medio, Profesores/as Mercantiles, Graduados/as Sociales, A.T.S. | 17,81 | 17,81 | 18,66 | 20,34 | 22,02 | 23,73 | 25,43 | 27,13 |
| **NIVEL III.-** Jefes/as de Sección Administrativa, Jefes/as de Sección y Administración de 1ª, Jefes/as de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes/as de Estación de 1ª | 17,47 | 17,47 | 18,05 | 19,68 | 21,31 | 22,97 | 24,62 | 26,23 |
| **NIVEL IV.-** Jefes/as de Negociado, Encargado/a Gral., Jefes/as de Tráfico de 2ª, Encargado/as de 1ª, Jefes/as de Equipo, Contramaestres e Inspectores/as | 17,23 | 17,23 | 17,23 | 18,70 | 20,24 | 21,80 | 23,35 | 24,90 |
| **NIVEL V**.- Ofic. Admtvo./a De 1ª, Encargado/a de 2ª, Jefes/as de Tráfico de 3ª, Agente Comercial | 16,63 | 16,63 | 16,68 | 18,19 | 19,71 | 21,23 | 22,75 | 24,26 |
| **Oficial de Oficio de 1ª (NIVEL V)** | 16,63 | 16,63 | 17,03 | 18,57 | 20,08 | 21,58 | 23,10 | 24,63 |
| **NIVEL VI.-** Conductor/a-Perceptor/a, Conductor Mecánico | 16,28 | 16,97 | 17,73 | 19,24 | 20,75 | 22,27 | 23,78 | 25,30 |
| **NIVEL VI URBANO.-** Conductor/a - perceptor/a Transporte de Viajeros Urbano | 17,41 | 18,15 | 18,92 | 20,43 | 21,93 | 23,46 | 24,98 | 26,48 |
| **NIVEL VI Bis.-** Oficial Admtvo. /a De 2ª, Encargado/a de Almacén, Capataz, Jefe/a de Admón. de ruta, Jefe/a de Estación de 3ª y | 16,28 | 16,28 | 16,28 | 17,71 | 19,19 | 20,64 | 22,15 | 22,98 |
| **Conductor (NIVEL VI Bis)** | 16,28 | 16,28 | 16,72 | 18,20 | 19,67 | 21,17 | 22,63 | 24,11 |
| **NIVEL VII.-** Auxiliar Admtvo./a, Oficial de Oficio de 2ª, | 15,50 | 15,50 | 16,06 | 17,50 | 18,93 | 20,35 | 21,77 | 23,21 |
| **NIVEL VIII.-** Taquillero/a, Factor, Aux. Almacén, Cobrador/a de Autobuses, Basculador/a, Conductor/a motocicleta, Expendedores/as, Engrasador/a, Lavador/a coches, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador/a de Facturas, Encarg. De Admón. en ruta, Telefonista, Encarg. Cons | 14,59 | 14,59 | 15,27 | 16,63 | 17,99 | 19,32 | 20,67 | 22,02 |
| **NIVEL IX.-** Mozo/a Especializado, Peón Especialista, Ayte. Conductor, Guarda de día o de noche, Portero, Vigilante, Cochero/a | 14,59 | 14,59 | 15,13 | 16,47 | 17,81 | 19,17 | 20,51 | 21,85 |
| **NIVEL X.-** Mozo/a, Peón, Arriero/a, Limpiador/a | 14,59 | 14,59 | 14,85 | 15,54 | 17,48 | 18,80 | 20,12 | 21,44 |

Cód. 2026-09502

ANEXO 2:

SEGURIDAD

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los/as empleados/as y de los/as usuarios/as 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/as empleados/as 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/as 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 una misma persona trabajadora en un año. En Empresas de menos de 7 trabajadores/as podrá haber como máximo al año un solo proceso de dos meses y se podrá realizar como máximo a 2 conductores/as siguiendo lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Se procurará crear las menores molestias a los/as empleados/as, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los/as viajeros/as 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/a o empleados/as objeto de realización de las pruebas

Cód. 2026-09502

3. Un Representante de las Personas Trabajadoras. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de las Personas Trabajadoras la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de las Personas Trabajadoras 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/la empleado/a 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 a la persona trabajadora 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/la empleado/a será relevado/a de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del/de la interesado/a, 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/la empleado/a, 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/as trabajadores/as 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/as los/as trabajadores/as que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y al final de

Cód. 2026-09502

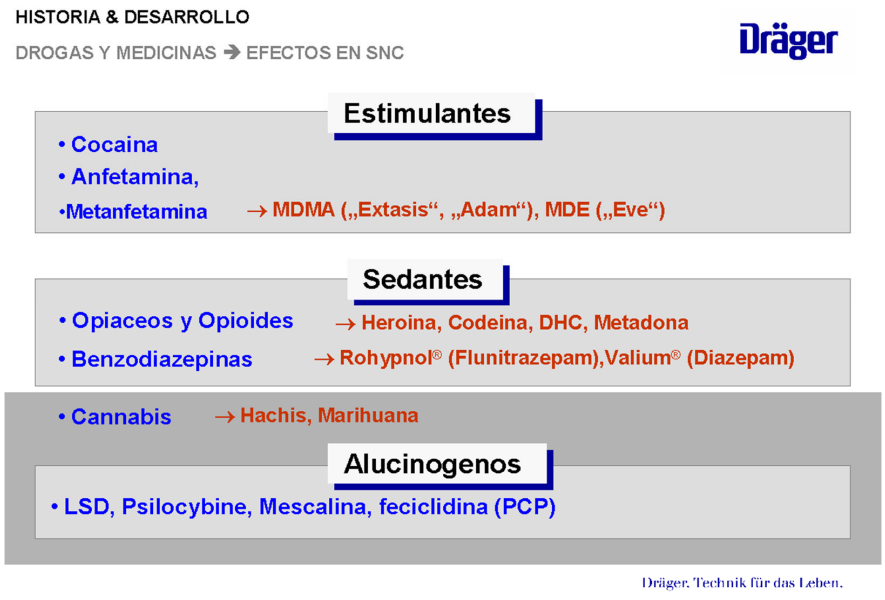
los controles. Estas hojas estarán a disposición de los representantes de las personas trabajadoras siempre que lo soliciten.

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

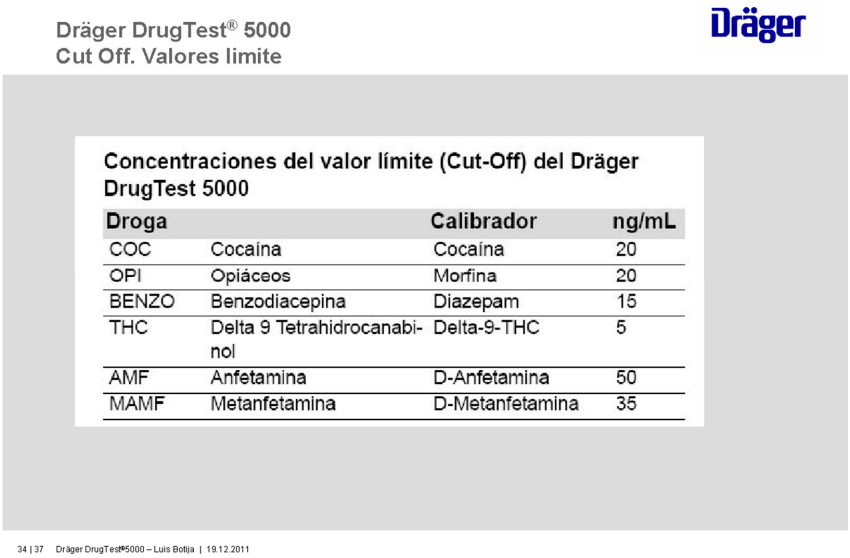
En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y se le entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando una muestra de saliva.

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.




Cód. 2026-09502




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

Cód. 2026-09502

2. Que tal comunicación la haya efectuado el/la empleado/a 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/la empleado/a 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/la empleado/a no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo durante entre 8 meses y 1 año a elección de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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/la empleado/a 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 de la persona trabajadora 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/la empleado/a 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.

Cód. 2026-09502