

## CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 27 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012

III.A.1997

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012 (Código núm. 2601455), que fue suscrito con fecha 5 de junio de 2008, de una parte, por la Asociación Riojana de Transporte en Autobús, en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales Unión Sindical Obrera (USO), Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo (BOE del 6 de junio) sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito del citado Convenio en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de La Rioja".

En Logroño, a 27 de junio de 2008.- La Directora General de Trabajo, M<sup>a</sup> Concepción Arruga Segura.

Convenio colectivo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobús, aplicable en la Comunidad Autónoma de La Rioja, durante los años 2008 a 2012

Título Primero.- Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes que lo concertan.

El presente Convenio ha sido negociado por la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO), como componente de la Comisión Negociadora del mismo, de la que también han formado parte Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.) en representación de los trabajadores, y la Asociación Riojana de Transportes en Autobús (en adelante y en anagrama ARETBUS) en representación de las empresas, todos ellos incluidos en el ámbito que más adelante se especificará.

En la última de las reuniones de dicha Comisión Negociadora habiéndose expuesto este texto, los Sindicatos UGT y CCOO han declinado la suscripción del mismo.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Será de aplicación a todas las empresas que, incluidas dentro del ámbito territorial que se dirá, desarrollen la actividad de transporte interurbano de viajeros por carretera, tanto efectúen servicios regulares como discrecionales.

Artículo 3.- Ámbitos territorial y personal.

El Convenio será de aplicación a todas las empresas y centros de trabajo que desarrollen la actividad a la que este convenio es aplicable, en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando aquellas tuvieran su domicilio social fuera de ella.

Quedan afectados por el mismo todos los trabajadores de las empresas reseñadas con anterioridad, que presten o hayan prestado servicio en las mismas, durante su vigencia, mediante relación laboral común descrita en el artículo 1º, núm. del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), quedando excluido el personal comprendido en el artículo 1 núm. 3 y las relaciones laborales de carácter especial del artículo 2, ambos del ET.

Artículo 4.- Duración y vigencia.

La duración del presente Convenio colectivo se extenderá desde el día 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012, aun cuando su firma y publicación en el Boletín Oficial correspondiente se produzca con posterioridad a la fecha de inicio.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

Llegado el vencimiento del término de vigencia el Convenio se considerará automáticamente denunciado, prorrogando su vigencia de año en año, hasta que no sea sustituido por otro.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que quedará compuesta por seis representantes: tres designados por la representación sindical, y tres por la representación empresarial. Asimismo contará con dos suplentes por cada una de las partes negociadoras del convenio.

Se designan como miembros de dicha Comisión, a las siguientes personas:

En representación de la Asociación Riojana de Empresarios de Transporte en Autobús (Aretbus):

Titulares: Dña. Matilde Martínez Pueyo, Dña. Amaya Arnaiz Calvo, D. Salvador Marín Abizanda

Suplentes: D. Ángel Díez Cornago, Dña. Yolanda Yanguas, D. José Ignacio Jiménez

En representación de la Unión Sindical Obrera:

Titulares: D. Jaime Calvo Reinares, D. Antonio Sánchez López, Dña. Alicia Fabián Chico

Suplentes: D. Matías de la Santísima Trinidad Chivite, D. Juan Carlos López Reyes, Dña. Lorena Villar Iglesias

Serán funciones de esta Comisión, sin perjuicio del derecho de los afectados al ejercicio de las acciones que les puedan corresponder ante los oportunos organismos, las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

b) Definición y valoración de puestos de trabajo, si procediera.

c) Conciliación en los Conflictos Colectivos que los afectados por el Convenio deseen someterle, con independencia de la conciliación ante Organismos competentes.

d) Actualización del Convenio.

e) Control y vigilancia del cumplimiento de lo aquí pactado.

f) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

h) Todas aquellas cuestiones que, reguladas por el convenio, y de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

Cuando la Comisión haya de intervenir por disponerlo preceptivamente el Convenio y en los Conflictos Colectivos previstos en el apartado c) de este artículo, tal intervención se producirá por los trámites del procedimiento de urgencia que se dirá.

La Comisión fija su domicilio en la sede de la Federación de Empresarios de La Rioja, en esta ciudad de Logroño, C/ Hermanos Moroy, nº 8, 4ª planta. Actuará como secretaria sin voto, D.ª Pilar Fernández.

Se reunirá cuando lo solicite la totalidad de miembros de una de las partes, o, cuando lo soliciten conjuntamente, la dirección de una empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, la mayoría de ellos, mediante escrito que deberá ir dirigido a la secretaria de la Comisión, y en el que se especificará con la suficiente concreción la razón de tal solicitud y lo que se le solicite.

Una vez presentado el escrito, deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días, y resolver sobre lo solicitado en el de otros 15 días, a contar desde esa primera reunión, siendo todos los días hábiles. En el procedimiento de urgencia, los plazos anteriores quedarán reducidos a 8 días hábiles.

Artículo 7.- Globalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

El contenido del Convenio forma un conjunto unitario, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral no aprobara alguno de sus preceptos, éste quedaría sin eficacia en su totalidad.

Artículo 8.- Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 9.- Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 10.- Garantía Personal.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

Título Segundo.- Contratación y cese.

Artículo 11.- Contratación.

En materia de contratos se podrá efectuar cualquier modalidad de contratación en vigor, siempre y cuando se den los requisitos exigibles para la modalidad contractual por la que se opte, rigiéndose por la normativa específica del contrato que se realice en aquellos aspectos no contemplados en las disposiciones de este título.

No obstante esa posibilidad, en la celebración de contrataciones temporales los trabajadores que, en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 12.- Período de prueba.

Toda contratación que se efectúe se podrá someter a un período de prueba, siempre que así se establezca por escrito.

Tal período de prueba no podrá superar el plazo de seis meses para los técnicos titulados, y el de dos meses para los demás trabajadores.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, en un plazo inferior a tres años a contar desde la terminación de la contratación anterior.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni justificación alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes debidamente reflejado por escrito.

Artículo 13.- Contratos temporales: eventuales y para obra o servicio determinado.

1. De conformidad con la legislación vigente, tendrá la consideración de contrato eventual aquél en virtud del cual se contrate al trabajador por una duración determinada, por así exigirlo las circunstancias de mercado, la acumulación de tareas, el exceso de demanda de servicios, e incluso la necesidad temporal de personal por estar alguno o algunos de los operarios al servicio de la empresa en período vacacional.

Dicho contrato tendrá una duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 12. En el caso de que se concierte por un período inferior al indicado, y de persistir la causa que originó su celebración, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

2. El contrato para obra o servicio determinados tendrá la duración exigible para la obra o servicio de que se trate, que deberá estar especificada e identificada suficientemente en el documento en que se refleja tal modalidad contractual.

De conformidad con la remisión efectuada por el Art. 2, núm. 1, párrafo 2º del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, expresamente se establece que tendrá tal condición, aunque se utilicen los servicios del trabajador contratado para otros cometidos, y en atención a la creación de empleo que ello representa, los contratos que con tal carácter se celebren para realizar el transporte escolar.

Artículo 14.- Extinción y denuncia de los contratos.

1. Los contratos de duración determinada se extinguirán, previa denuncia de cualquiera de las partes, por las siguientes causas:

a) El contrato para obra o servicio determinado se extinguirá por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.

b) El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá por la expiración del tiempo convenido.

c) El contrato de interinidad se extinguirá cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

1ª.- La reincorporación del trabajador sustituido.

2ª.- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3ª.- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

2. Los contratos de duración determinada que tengan establecida una duración máxima y se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma, se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento, y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa o tácita del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

3. Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

4. A la finalización del contrato, en los supuestos del contrato para obra o servicio determinado y del contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar, ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 15.- Cese voluntario y preaviso.

El trabajador que desee cesar de manera voluntaria en la prestación de trabajo deberá notificarlo, preferentemente por escrito, a la dirección de la empresa con la siguiente antelación:

a) técnicos, un mes;

b) resto de personal, 15 días hábiles.

En el supuesto de que el trabajador que cese voluntariamente incumpla tal obligación de preaviso, deberá abonar a la empresa una indemnización equivalente a tantos días de salario como los que haya omitido en el preaviso. De existir liquidación de contrato a favor del trabajador, la empresa está autorizada a deducir tal importe del que le corresponda por tal concepto. De no existir tal liquidación, tendrá la consideración de deuda de naturaleza laboral reclamable por la empresa.

Título Tercero.- Condiciones de trabajo

Capítulo 1º.- Organización del trabajo, Categorías y Funciones

Artículo 16.- Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

A título enunciativo, son facultades de la Dirección de la Empresa:

Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

Promover y respetar las categorías profesionales de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.

La exigencia de los rendimientos normales.

La adjudicación del número de elementos de trabajo o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.

La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisible y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.

Exigir la vigilancia, limpieza y atención de los elementos de trabajo facilitados, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, y siempre teniendo en cuenta las cantidades de trabajo y de rendimiento.

La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.

La aplicación de sistemas de remuneración con incentivo.

El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Paritaria del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

Artículo 17.- Clasificación Profesional.

La clasificación profesional del personal se llevará a cabo con arreglo a los grupos y categorías profesionales consignadas en el Laudo Arbitral para el subsector de Viajeros por Carretera, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 24 de noviembre de 2000 (BOE de 24 de febrero de 2001), sin perjuicio de las que en este Convenio se crean.

Artículo 18.- Cualificación Profesional.

En aquellos supuestos en que, para el desarrollo del trabajo encomendado sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización de manera especial, el permiso de conducir específico para el trabajo encomendado, incluidos el transporte escolar, la conducción con remolque, etc. -, esta sea susceptible de ser cancelada temporal o definitivamente, y la empresa no pueda acceder a verificar el estado concreto en que se encuentre, el trabajador está obligado a informar, en todo momento, a aquella de las incidencias que se produzcan respecto de dicha autorización, considerándose su incumplimiento como una falta muy grave de deslealtad, sin perjuicio de las responsabilidades de orden distinto al laboral en que pueda incurrir el trabajador.

Asimismo, la empresa podrá, en todo momento, solicitar al trabajador información y justificación del estado de la autorización que le permita realizar el trabajo contratado, viniendo el trabajador obligado a facilitarla.

Si, solicitada por la empresa tal información y justificación, el trabajador se negase a ello, y/o en el plazo de 2 días hábiles administrativamente no presentase copia de haberla solicitado, se entenderá que no está autorizado para el trabajo contratado por causa voluntaria a él imputable, pudiendo la empresa no dar ocupación efectiva y, consecuentemente, no viniendo obligada a abonar retribución alguna.

No obstante lo anterior, se podrán sustituir las obligaciones del trabajador por la autorización de éste a la empresa para obtener ella tal información y justificación.

Artículo 19.- Nuevas Categorías.

En atención a que la normativa reguladora de tráfico establece disposiciones limitativas específicas para un período de tiempo desde que se obtiene el permiso de conducir en las clases necesarias para desarrollar el trabajo en las empresas afectadas por el convenio, se crea la categoría profesional de Conductor Perceptor Novel, en la que, con iguales funciones que los conductores perceptores, estarán incluidos aquellos trabajadores con permiso de conducir inicial con las

restricciones inherentes a ese carácter.

Ningún trabajador podrá permanecer en esta categoría una vez le hayan desaparecido aquellas.

Artículo 20.- Movilidad Funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al trabajador otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente, si bien deberán ser equivalentes.

Artículo 21.- Polivalencia Funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional. En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Capítulo 2º.- Retribuciones

Artículo 22.- Salario Base.

Para el año 2008 los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por el concepto de salario base desde la fecha de vigencia, y con independencia de su fecha de publicación, las cuantías establecidas para tal concepto en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Dado que se parte de una situación no uniforme en la retribución, al venir aplicando las empresas muy diversas cantidades en los distintos conceptos salariales y extrasalariales que conforman la retribución total de los trabajadores a su servicio, para la aplicación de los salarios aquí previstos se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

Artículo 23.- Revisión Salarial.

Tanto el salario base establecido en el artículo anterior, como los conceptos económicos recogidos en los artículos 26 (plus de convenio), 28 (plus de descanso y festivos), 29 (dietas), 31 (póliza de seguro), 33 (valor de la hora extra), 35 (cómputo global horas), y 40 (premio de fidelidad), serán objeto de actualización salarial en cada uno de los años de vigencia del convenio.

Dichas actualizaciones se producirán con arreglo a las variaciones que sufra el Índice de Precios al Consumo para el conjunto nacional (en adelante IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE) u organismo que lo sustituya, referido al año inmediato anterior, y por los siguientes importes:

Año 2009, IPC real del año 2008, más un 0,80;

Año 2010, IPC real del año 2009, más un 0,80;

Año 2011, IPC real del año 2010, más un 0,80; y,

Año 2012, IPC real del año 2011, más un 1,00.

A tal efecto, una vez conocido el IPC de cada uno de los correspondientes años, se reunirá la Comisión Paritaria a petición de cualquiera de las partes, y fijará, con arreglo a los criterios indicados, los nuevos valores, estando facultada para ejecutar los actos necesarios a efectos de su registro y publicación.

Artículo 24.- Incremento por años de servicio.

Las cantidades que los trabajadores vengan percibiendo por tal concepto quedarán fijadas en el importe que estén percibiendo el 31 diciembre 2007.

A partir del 1º enero 2008, los trabajadores percibirán por este concepto el porcentaje sobre el salario base de convenio, y en función de los años que vengan prestando ininterrumpidamente sus servicios para la misma empresa, siguientes:

Años	Porcentaje
A los 5 años	5 por ciento
A los 10 años	10 por ciento
A los 15 años	15 por ciento
A los 20 años	20 por ciento

La adaptación entre las cantidades establecidas en el párrafo primero con estos nuevos porcentajes se efectuará con arreglo a lo establecido en la disposición transitoria tercera.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias anuales por importe, cada una de ellas, de una mensualidad o 30 días si el salario es diario- de salario base de Convenio, más antigüedad, caso de que se perciba importe por este concepto.

Estas gratificaciones serán las siguientes:

Verano, que retribuye el tiempo de trabajo efectivamente prestado (incluidos los períodos de licencias retribuidas y vacaciones) en el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio. Se devengará el 30 de junio, y su abono podrá diferirse hasta el 15 de julio siguiente.

Navidad, que retribuye el tiempo de trabajo efectivamente prestado (incluidos los períodos de licencias retribuidas y vacaciones) en el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre. Se devengará y abonará el 22 de diciembre, teniendo derecho a su importe completo el trabajador que, desde el 1 de julio se encuentre al servicio de la empresa el 15 de diciembre.

San Cristóbal, que retribuye el tiempo de trabajo efectivamente prestado (incluidos los períodos de licencias retribuidas y vacaciones) en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Se devengará el 31 de diciembre, y su abono podrá diferirse hasta el 15 de marzo del año siguiente. Esta gratificación se abonará por el importe de los conceptos que la componen correspondientes al año de su devengo.

Los trabajadores que ingresen o cesen a lo largo del año tendrán derecho a la parte proporcional de las mismas, correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

Las empresas podrán prorratear mensualmente el importe de tales gratificaciones.

Artículo. 26. Plus convenio.

Los trabajadores percibirán, por el concepto de plus de convenio, la cuantía fijada para el mismo en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Dicho plus retribuye el tiempo de trabajo efectivo, abonándose mensualmente, y no correspondiendo en las vacaciones.

Artículo. 27. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores, salvo aquellos cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o que hayan sido contratados específicamente para prestar trabajo nocturno, tendrán derecho a plus por este concepto, en cuantía del 20 por ciento del salario base de convenio.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas, y su percepción se efectuará por las horas efectivamente trabajadas en ese periodo, siempre que se haya trabajado dentro de esa franja horaria un mínimo de una hora.

Artículo. 28. Pluses de descanso y festivos.

Si el trabajador, por circunstancias excepcionales, tuviera que trabajar en el día de descanso asignado o en día festivo nacional y/o local, tendrá derecho a percibir un plus denominado de "descanso" de 72 euros por día de descanso o festivo trabajado, sin descanso compensatorio.

Asimismo, quienes deban de efectuar trabajo en días festivos nacionales y/o locales, y sin perjuicio del descanso en otro día, percibirá un " plus de festivo" de 45 euros por día de festivo trabajado.

Artículo. 29. Dietas.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dietas siempre que por razones del servicio, no puedan realizar comidas, cenas o pernoctaciones en su domicilio habitual, entendiéndose por tal el que en cada momento haya notificado a la empresa y esta haya aceptado.

La empresa podrá sustituir el importe de las dietas mediante el abono del correspondiente gasto, e incluso designando a los trabajadores el lugar en el que deben efectuar el correspondiente consumo, y procediendo ella al abono directo. En todo caso podrá solicitar al trabajador que acredite, mediante la correspondiente factura, el gasto ocasionado.

La compensación de los gastos que, en tales desplazamientos, se ocasionen al trabajador se llevará a efecto distinguiendo entre alojamiento, dietas por desayuno, comida y cena, y otros gastos.

El alojamiento será siempre por cuenta de la empresa, con el importe máximo de 35euros en los viajes realizados en transportes discrecionales fuera de los límites de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y/o internacionales; 20euros en los regulares, y 23euros en transportes discrecionales dentro de los límites de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Además de ello, en transportes discrecionales fuera de los límites de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y/o internacionales, por tener que pernoctar fuera de su domicilio habitual, por el concepto de "otros gastos", y para los imprevistos que le puedan surgir, se le abonará al trabajador un importe de 9 euros en el transporte discrecional fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y 14euros en el internacional.

El importe de las restantes dietas será el siguiente:

a) Cuando presten servicios en transportes regulares, las dietas diarias serán las siguientes:

- 10 euros por comida.

- 10 euros por cena.

b) Cuando presten servicios en transportes discrecionales dentro de los límites de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las dietas diarias serán las siguientes:

- 13 euros por comida.

- 13 euros por cena.

c) Cuando presten servicios en transportes discrecionales fuera del ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, las dietas diarias serán las siguientes:

- 6 euros por desayuno.

- 15 euros por comida.

- 15 euros por cena.

c) Cuando presten servicios en transportes internacionales, las dietas diarias serán las siguientes:

- 6 euros por desayuno.

- 25 euros por comida.
- 25 euros por cena.

Capítulo 3º.- Mejoras Voluntarias de Seguridad Social

Artículo 30.- Incapacidad Transitoria (IT).

En caso de incapacidad transitoria, la empresa complementará la prestación que al trabajador corresponda, hasta el cien por cien de la base reguladora, en los siguientes supuestos:

A) En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el primer día y durante un mes como máximo.

B) En caso de enfermedad común u accidente no laboral, a partir del 60º día de la baja, y por un periodo máximo de quince días.

Artículo 31.- Póliza de seguro.

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguros que permita al trabajador, o a sus herederos, percibir las cuantías y con respecto a las contingencias siguientes:

- Por Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Incapacidad, siempre que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional: un total de 28.000 euros; y,

- Por muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: un total de 22.000 euros.

Por tratarse de mejora de prestaciones de seguridad social, para la calificación y la fecha de efectos se estará a lo que en cada momento se disponga por los organismos competentes para efectuar el reconocimiento de dichas situaciones.

Las empresas deberán facilitar a cada operario que lo solicite una fotocopia de la póliza a tal efecto suscrita, en la que conste con claridad el sello de la empresa o la firma del titular, de no disponer de sello.

Las cuantías previstas en este artículo se computarán a efecto del resarcimiento total de los daños sufridos por el trabajador, caso de que sea preceptivo, y entrarán en vigor en la fecha señalada en la disposición transitoria primera.

Artículo 32.- Cláusula de inaplicación salarial.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, no serán de necesaria y obligada aplicación, durante cada uno de los años de su vigencia, para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios de los dos años inmediatamente anteriores a aquel para el que se quiera excluir la aplicación, teniéndose así mismo en cuenta las previsiones para ese año. En este caso, se trasladará a las partes (empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores elegidos al efecto, de no existir aquellos) la fijación del aumento de salarios, valorándose circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

La empresa deberá presentar ante la representación de los trabajadores, la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas y, en caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de 25 trabajadores, podrán utilizar informe de Auditores Censores de Cuentas.

Si no existiera acuerdo en la fijación del aumento de salarios en el plazo de 20 días naturales a contar desde que la empresa hubiera puesto de manifiesto la intención de no aplicar las disposiciones económicas del Convenio, en los 7 días naturales siguientes deberá solicitarse la intervención conciliadora de la Comisión Paritaria, la cual se llevará a efecto por el procedimiento de urgencia.

La Comisión Paritaria podrá proponer a las partes el sometimiento a un arbitraje de equidad. De aceptarse, los gastos derivados del mismo serán por cuenta de empresa y trabajadores por mitad.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Capítulo 4º.- Jornada, licencias y vacaciones

Artículo 33.- Jornada de trabajo. Horas extraordinarias.

La jornada de trabajo será de 1.795 horas anuales de trabajo efectivo en los años 2008 y 2009; 1.791 en el 2010; y, 1.787, en los años 2011 y 2012 .

La distribución diaria y semanal de tal tiempo de trabajo será competencia de la dirección de la empresa. Esa distribución del tiempo de trabajo deberá respetar los descansos exigibles por las normativas laborales y administrativas relativas a los periodos máximos, descansos, descansos entre jornadas, y horas máximas de conducción.

Dado que la actividad desarrollada por las empresas afectadas por este Convenio, en importante medida, exige del trabajo en días festivos y en los fijados por la normativa general de día y medio de descanso semanal que incluye el domingo, todos ellos tendrán la consideración de un día laborable más, con pleno respeto de los descansos establecidos para esos días, que deberán ser trasladados a otros.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que superen la jornada máxima. La realización y cómputo de las mismas se efectuará de acuerdo con lo para ellas dispuesto en el ET. El precio de la hora extraordinaria será de 8,50euros.

Artículo 34.- Definición de los tiempos efectivos de trabajo, de presencia.

En el cómputo de la jornada de trabajo de los trabajadores móviles, entendiéndose por tales a los que, en el desarrollo de su cometido, se desplazan, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

A tal efecto, serán trabajadores móviles los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo (repostar, revisar niveles, preparación de la hoja de ruta, expedición de billetes, ayudas a los operarios de taller, etc.) o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, u otras similares.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del ET excluidos, lógicamente los tiempos de presencia-, y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Artículo 35.- Cómputo de la jornada de trabajo.

Además de lo indicado en el artículo anterior, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los periodos durante los que el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en el lugar de trabajo realizando bien su trabajo normal, bien tareas relacionadas con el servicio.

Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, los periodos distintos de las pausas y de los descansos, durante los que el trabajador móvil no lleva a cabo ninguna actividad de conducción u otros trabajos, y no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos.

A título enunciativo, se estima que serán considerados tiempo de presencia los siguientes periodos:

a) Los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren.

b) Los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular.

c) Los periodos de espera de carga o de descarga.

d) Los periodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, y se distribuirán por la empresa con arreglo a sus necesidades de organización y respetando los periodos de descanso entre jornadas y semanal.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo; para el cómputo de la jornada máxima anual de trabajo efectivo aquí fijada, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Se abonarán a razón del salario correspondiente a la hora ordinaria.

Los trabajadores no podrán realizar por cada jornada de 24 horas un total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

No obstante lo dispuesto en los apartados precedentes, y reconociendo las partes firmantes del presente convenio la dificultad existente para llevar a cabo un control exhaustivo de los tiempos de trabajo y de presencia, serán válidos los acuerdos entre empresa y trabajadores por los que se establezca la determinación de una jornada diaria global que incluya horas de trabajo y de presencia, siempre y cuando se establezca la correspondiente contraprestación económica. El importe de esta contraprestación será de las siguientes cuantías:

Si el acuerdo establece jornada global de 10 horas diarias, 10 euros diarios en cada día que se le especifique al trabajador esas 10 horas como tiempo a disposición de la empresa;

Si el acuerdo establece 12 horas, 18 euros diarios en las mismas condiciones anteriores.

Artículo 36.- Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y su cómputo prevista en los artículos anteriores, y a los periodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos legalmente con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo bimensual ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el periodo considerado. A tal efecto el empresario solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo efectuado para otros empresarios. El trabajador facilitará estos datos por escrito.

Artículo 37.- Descanso semanal.

Los trabajadores calificados como de movimiento tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio que, por lo dicho en el artículo 31, habrá de formalizarse por días completos y con un mínimo de 7 días cada 4 semanas. Además, cada 8 semanas, 2 de ellos deberán ser continuados y coincidir en fin de semana. Al resto de trabajadores les serán de aplicación las disposiciones del ET y demás normas aplicables a la actividad regulada por este Convenio.

La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años, será de dos días.

La aplicación del Reglamento de la Unión Europea (UE), 561/1996, de 15 de marzo (publicado en el Boletín de dicha Comunidad el 11 de abril de 2006 y recogido por los Decretos 902/2007 y 1561/1995 del Derecho español), y los desarrollos legales y reglamentarios que de lo en él dispuesto se puedan producir

durante la vigencia de este Convenio, pueden exigir el cambio de los horarios y jornadas ya establecidos para los conductores de transporte interurbano. En estos casos, no se considerará modificación de las condiciones de trabajo tales cambios necesarios para la adaptación a esa normativa.

#### Artículo 38. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

El periodo de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresario y trabajador, a cuyo efecto las empresas elaborarán, en los dos primeros meses del año, un calendario con la correspondiente distribución. Los trabajadores podrán solicitar un cambio de las fechas a cada uno asignadas con respecto a las asignadas a otro. En el supuesto de que, por necesidades de trabajo no pudieran disfrutarlas en esos días todos los trabajadores que lo soliciten, tendrán preferencia los trabajadores con hijos en edad escolar. El inicio del periodo de vacaciones no podrá coincidir con días que al trabajador le correspondan como de descanso.

#### Artículo 39. Licencias y permisos.

En materia de licencias y permisos se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes modificaciones de licencias retribuidas:

\* En caso de matrimonio, 17 días naturales, por una sola vez durante la vigencia del convenio. Si se produjeran más matrimonios, será de aplicación la normativa general;

\* En los casos de nacimiento de hijo, y fallecimiento de padres, hijos/as o cónyuge, 3 días. A efectos de los dos días más que corresponden en caso de desplazamiento se especifica que se considerará tal siempre que el trabajador tenga que trasladarse una distancia superior a 80 kilómetros a contar de su domicilio habitual.

Los permisos y licencias establecidos en el ET que tengan su fundamento en el matrimonio legal, a excepción del por matrimonio, se extenderán a las parejas que vivan en común (comúnmente conocidas como "parejas de hecho"), siempre y cuando lleven tres meses en tal convivencia y acrediten dicha situación con el certificado de convivencia del correspondiente registro.

#### Título Cuarto.- Condiciones sociales

##### Artículo. 40.- Premio de Fidelidad.

El trabajador que, llevando diez años continuados de prestación de servicios a una empresa, decida cesar en ella por jubilación total anticipada, y la empresa muestre su conformidad, tendrá derecho a percibir un premio por haber trabajado de tal manera para la empresa, en función de la edad en que se produzca tal cese y con arreglo a las siguientes cuantías:

A los 60 años, 5.000euros.

A los 61 años, 4.000euros.

A los 62 años, 3.000euros

A los 63 años, 2.000euros.

A los 64 años, 1.000euros.

##### Artículo 41.- Jubilación especial a los 64 años.

De conformidad a lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio (BOE de 20 de julio de 1985), sobre anticipo de la edad de jubilación, se acuerda que los trabajadores afectados por el mismo puedan jubilarse a la edad de 64 años, a cuyos efectos las empresas están obligadas a sustituirlos por otros trabajadores en los términos, requisitos y condiciones que prevé el citado Real Decreto.

##### Artículo 42.- Jubilación Parcial.

Los trabajadores podrán solicitar a su empresa la jubilación parcial, viniendo esta obligada a acceder a ello, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la Seguridad Social por dicha contingencia, con excepción de la edad, en los términos establecidos en la legislación aplicable y, por tanto, con la obligación de la empresa de sustituirlo por otro trabajador a través del denominado contrato de relevo. Para que surja la obligación empresarial, será requisito imprescindible que el trabajador preavise a esta con una antelación de seis meses. Lo anterior no excluye el acuerdo entre empresa y trabajador para utilizar tal modalidad de jubilación.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

Sin perjuicio de las reglas que le sean aplicables legal o reglamentariamente, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

##### Artículo 43.- Fallecimiento del trabajador.

Cuando un trabajador fallezca estando de servicio o a disposición de la empresa fuera de la población de su residencia habitual, las empresas abonarán los gastos ocasionados por motivo del traslado de éste hasta su domicilio, salvo que esta contingencia esté recogida en póliza de seguro de accidentes que a tal efecto tenga suscrita la empresa.

#### Título V.- Seguridad y salud laboral

##### Artículo 44.- Régimen disciplinario.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas tipificadas en el Laudo Arbitral para el Transporte de Viajeros por Carretera de fecha 24 de noviembre de 2000 podrán ser sancionados con arreglo a la graduación, tipificación, procedimiento y sanción en él previstas.

Además de las señaladas en el Laudo, se considerará falta muy grave sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden jurisdiccional que procedan la falta de comunicación del trabajador a la empresa de haber quedado privado de la autorización correspondiente para el trabajo asignado por cualquier causa, y ello, lógicamente, aun cuando no se haya producido infracción ni accidente alguno. Esta falta será sancionable con las previstas para tal calificación en el Laudo citado.

Con independencia de que se entienda comprendida en el párrafo anterior la autorización para efectuar el transporte escolar, y para pleno conocimiento de empresas y trabajadores, se deja constancia expresa, ya que tiene normativa específica, de que tal autorización está comprendida en él.

#### Título V.- Seguridad y salud laboral

##### Artículo 45.- Seguridad e higiene.

Respecto a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, por las empresas se velará el cuidado de las mismas, en especial las referentes a las condiciones de los vehículos, al objeto de prevenir posibles accidentes con los mismos. Los trabajadores, en especial los conductores, vigilarán el cumplimiento de la normativa sobre el tabaco (Ley 28/2005, de 26 de diciembre BOE de 27 diciembre 2005-), y normas de desarrollo).

##### Artículo 46.- Prendas de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a dos juegos de prendas al año apropiadas para el trabajo que deban efectuar (buzos, uniformes si así lo exige la empresa, botas si trabaja con agua, etc.). Su uso será obligatorio para el trabajador, y en exclusiva para el trabajo en la propia empresa que se lo haya facilitado.

Cuando el trabajador cese en la relación laboral con la empresa deberá devolver las prendas facilitadas, pudiendo ésta deducir de la liquidación que le corresponda el importe de tales prendas hasta en tanto no le sean entregadas. Si las prendas llevasen un logotipo de la empresa y el trabajador no las devolviera al finalizar la relación, además de las responsabilidades de otro orden que se pudieran exigir, y considerándolo parte de las obligaciones derivadas de relación laboral (y, por tanto no finiquitada aquella), la empresa podrá reclamar al trabajador la indemnización de daños y perjuicios correspondiente que, como mínimo, habrá de ser valorada en 10 euros diarios.

##### Artículo 47.- Reconocimiento médico.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo y con la colaboración del empresario, estarán obligados a pasar al menos un reconocimiento médico al año. Este será realizado a cargo de las empresas y donde éstas lo estimen conveniente.

#### Título VI.- Otros aspectos del convenio

##### Artículo 48.- Formación profesional en la empresa.

Las partes firmantes, considerando como un valor necesario y beneficioso para empresa y trabajadores afectados la formación profesional estática y continua de estos últimos, en orden a las nuevas tecnologías y demás condiciones que afecten a los trabajos a desarrollar, se comprometen a fomentarla.

Además de ello, y formando parte de tal compromiso, como mínimo se establecen las siguientes reglas:

A) Los trabajadores tendrán derecho hasta un máximo de 30 horas al año, retribuidas a razón del valor de hora de presencia y no computables dentro de la jornada de trabajo efectivo, para acudir a clases o cursos de capacitación referidos al trabajo que tengan contratado, y, de mutuo acuerdo con la empresa, a clases o cursos que le capaciten para desarrollar otros cometidos superiores.

En este supuesto, la empresa podrá exigir la oportuna justificación de la asistencia.

B) A iniciativa de la empresa, se podrá exigir al trabajador la asistencia a clases o cursos de igual carácter que los del párrafo anterior, con un máximo de 60 horas al año. El tiempo invertido en ellos será también retribuido a razón del valor de las horas de presencia, y el importe del curso será de exclusivo cargo de la empresa. Las horas invertidas en estos cursos se computarán como tiempo efectivo de trabajo por mitad.

C) Cuando el trabajador vaya a recibir una formación específica o de mejora de la que ya posee a cargo de la empresa, se deberá pactar un período mínimo de permanencia en la empresa, que en ningún caso será superior a dos años, así como la indemnización que el trabajador deba abonar si incumple tal compromiso. La indemnización deberá guardar proporción con la inversión efectuada, si bien para su fijación se tendrán en cuenta valores como el coste del período de ausencia, la innovación que la formación suponga, etc. Igualmente, deberá guardar la debida proporción con respecto al mayor o menor período de tiempo que se produzca desde que se llevó a cabo la formación, hasta que tenga eficacia el cese.

El hecho de la solicitud por el trabajador de excedencia, no alterará ni el incumplimiento del pacto ni la obligación de resarcimiento.

##### Artículo 49.- Privación del permiso de conducción y multas.

Se gestionará la posibilidad de que la retirada del carné se efectúe en los meses de menor actividad de la empresa y/o en el período de vacaciones del trabajador afectado, siempre con la percepción de su salario, salvo que la privación del permiso de conducir se derive de conducción negligente o dolosa, o por el estado de embriaguez o drogadicción.

Las multas derivadas del incumplimiento del Código y normas de circulación serán abonadas por el conductor.

##### Artículo 50.- Acción sindical.

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en el ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (Ley 11/1985, de 2 de agosto).

Disposición adicional primera.

En lo aquí no previsto, será de aplicación lo dispuesto en el Laudo arbitral para el subsector de Viajeros por Carretera, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 24 de noviembre de 2000 (BOE de 24 de febrero de 2001), y en el ET, y demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Disposición adicional segunda.

Las condiciones establecidas en el presente convenio, en cuanto sea posible, se entenderán aplicables manteniendo el correspondiente nivel de proporcionalidad, para las relaciones laborales que se desarrollen a tiempo parcial.

Disposición adicional tercera.

Las remisiones que en este texto se efectúan a otras normas tienen un sentido dinámico, de tal manera que se aplicarán con el texto que estas tengan en cada momento concreto, es decir, asumiéndose las modificaciones que puedan sufrir a lo largo de la vigencia de este convenio, pero nunca con efectos retroactivos a su entrada en vigor.

Disposición transitoria primera.

Lo dispuesto en el artículo 31 entrará en vigor a los dos meses de la publicación del Convenio en el correspondiente Boletín Oficial.

Disposición transitoria segunda.

Dado que se ha producido un amplio periodo de tiempo sin existir regulación convencional de la actividad aquí recogida en el ámbito previsto, para la aplicación de este convenio se parte de una regulación y distribución salarial no homogénea ni en sus conceptos ni en sus cuantías por las distintas empresas a las que resulta de aplicación. En consecuencia, las empresas en él incluidas dispondrán de dos meses para adaptar su estructura salarial a la aquí establecida, trasladando los conceptos económicos salariales y extrasalariales- que a cada trabajador le correspondan a los nuevos, con arreglo a los siguientes criterios:

a) todas las percepciones que el trabajador venga percibiendo salariales y extrasalariales- formarán un importe bruto, distribuyéndose las cuantías por los conceptos e importes reflejados en el convenio.

b) si resultasen inferiores se deberán completar hasta obtener las cuantías económicas previstas en el convenio; si superiores, la cantidad de exceso formará un complemento personal no absorbible ni compensable, estableciéndose por empresa y trabajador, conforme resulte de los correspondientes datos precedentes, el carácter de revisable o no de tal importe.

Disposición transitoria tercera.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 24, y por ser novedosa la tabla de tiempo y porcentaje en él establecida, la adaptación se llevará a efecto de la siguiente manera:

- La cantidad que cada trabajador venga percibiendo el 31 de diciembre de 2007 quedará fija en su cuantía;

- Se calculará el importe que a cada trabajador corresponda con arreglo al tiempo de servicio y porcentaje establecidos en la tabla fijada en el artículo 24, una vez concretado el salario base correspondiente al 1º de enero de 2008, y computándose a estos efectos la fecha de ingreso del trabajador al servicio de la empresa de forma ininterrumpida;

- Si la cuantía resultante del cálculo determinado en el párrafo anterior fuese superior a la que viniera percibiendo, será esta la que le corresponda por tal concepto y, por tanto, absorbiendo la que viniera percibiendo. Si fuese inferior, la cuantía resultante será la que le corresponda por tal concepto y absorberá la que venga percibiendo hasta igualar su importe; el importe restante se mantendrá como derecho del trabajador no absorbible ni compensable por concepto alguno ni cantidad, excepto por los incrementos que, con arreglo a los nuevos periodos y porcentajes, se vayan generando. A estos efectos, se recomienda que, en el recibo de salarios, se consigne tal cantidad de exceso bajo el concepto de "complemento personal antigüedad".

Disposición derogatoria.

El presente Convenio, anula, y deja sin efecto los anteriores Convenios colectivos de ámbito provincial o de esta Comunidad Autónoma que pudieran ser aplicables a la actividad a que se refiere.

Tablas salariales año 2008

#### Categorías profesionales Salario base Plus Convenio Salario anual (1)

##### Personal superior:

Jefe de servicio	1.497,54	77,00	23.310,10
Inspector licenciado	1.497,54	77,00	23.310,10
Inspector principal	1.340,92	77,00	20.960,80

##### Personal administrativo:

Jefe de sección	1.212,79	77,00	19.038,85
Jefe de negociado	1.113,13	77,00	17.543,95
Oficial de primera	985,00	77,00	15.622,00
Oficial de segunda	949,41	77,00	15.088,15
Auxiliar	856,85	77,00	13.699,75

##### Personal de estaciones y administrativo:

Jefe de estación	1.148,73	77,00	18.077,95
Taquillero/a	878,22	77,00	14.020,30
Factor	878,22	77,00	14.020,30
Mozo	849,75	77,00	13.593,25
Personal de movimiento:			
Inspector	1.013,47	77,00	16.049,05
Conductor perceptor	985,00	77,00	15.622,00
Conductor percep. novel	850,00	77,00	13.597,00
Conductor	985,00	77,00	15.622,00
Cobrador	878,22	77,00	14.020,30
Personal de taller:			
Jefe de taller	1.212,79	77,00	19.038,85
Subjefe de taller	1.098,89	77,00	17.330,35
Contram. o encarg.	1.049,07	77,00	16.583,05
Oficial de primer	1.027,72	77,00	16.262,80
Oficial de segunda	963,66	77,00	15.301,90
Oficial de tercera	85,35	77,00	14.127,25
Peón especializado	849,75	77,00	13.593,25
Peón	842,63	77,00	13.486,45
Personal subalterno:			
Guarda de noche	849,75	77,00	13.593,25
Lavacoches	849,75	77,00	13.593,25
Aprendices de 16 años hasta 18 años	694,56	77,00	11.265,40

(1) (Salario base \* 15) + (Plus \* 11)