

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Zaragoza

Núm. 8.332

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Zaragoza.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50001135011982), suscrita el día 25 de junio de 2014, de una parte por AETIVA y por ASINTRA, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT, en representación de los trabajadores, recibida en este Servicio Provincial el día 2 de julio de 2014 y de la que resulta la modificación del artículo 7, la adición de los artículos 40 a 46 y la supresión de la disposición transitoria del convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de julio de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por parte empresarial por representantes de las asociaciones empresariales reseñadas en el ámbito funcional y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales UGT, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio de eficacia general.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio serán de aplicación a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza y que están encuadradas en AETIVA y ASINTRARAGÓN.

Art. 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Zaragoza encuadradas en AETIVA y ASINTRARAGÓN, y que se rigen por el laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera.

Art. 3. *Ámbito personal.*

Se regirán por este convenio la totalidad de los trabajadores ocupados por las empresas afectadas por él y todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas en el apartado 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Ámbito temporal.*

A) El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOPZ, con las excepciones que figuran en el texto.

B) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2013, en los términos que constan en el texto.

C) Duración: La duración de este convenio se fija en tres años (1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2015).

Art. 5. *Denuncia.*

A los efectos de su denuncia, el preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto de la fecha de terminación de su vigencia, presentándose la denuncia ante el organismo que en ese momento sea competente.

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

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas, se pacta que la ultraactividad tendrá una duración máxima de veinticinco meses, siendo esta la fecha de 31 de enero de 2018.

Art. 6. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio y estará integrada por diez vocales, designados por las partes firmantes del convenio, cinco por la representación empresarial y cinco por la de los trabajadores. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración, debiendo adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

En los supuestos de vigilancia en el cumplimiento del convenio, la comisión paritaria podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos. En el mismo sentido podrá emitir informes en los concursos autonómicos a los que accedan las empresas del sector, o en cualquier otro ámbito que se le solicite.

La comisión paritaria, constituida como comisión paritaria de salud laboral, asume todas las funciones que las disposiciones legales y reglamentarias reconocen a estas, encomendándose además la realización de los siguientes cometidos:

a) Estudio sobre la aplicación al sector del transporte de viajeros por carretera y actividades auxiliares y complementarias del transporte, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, así como de las enfermedades profesionales y jubilaciones.

b) Aun coincidiendo las partes en que el alcoholismo y la drogodependencia son problemas residuales y poco significativos en el sector, la comisión paritaria deberá estudiar y, en su caso establecer, protocolos de actuación a este respecto para las categorías profesionales que utilicen en la realización de su cometido medios mecánicos cuyo manejo implique riesgos propios y/o para terceros, de manera que pudieran establecerse en las empresas, con arreglo a dichos protocolos, sistemas de evaluación y diagnóstico, determinación de actuaciones y consecuencias. Todo ello sin merma de las facultades que la ley reconoce a las empresas.

Caso de establecerse por la comisión paritaria estos protocolos, no podrán elaborarse protocolos distintos sobre estas materias en ámbitos inferiores.

c) Igualmente, y por sus especiales condiciones de trabajo, podrá la comisión paritaria establecer directrices o recomendaciones para la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, especialmente de los encuadrados en las categorías profesionales de conductor, fomentando la participación y sensibilidad de estos, y la periodicidad de los reconocimientos médicos.

d) La comisión paritaria del convenio asume expresamente la función de interpretar, vigilar y solventar las consultas que le sean sometidas en orden a la aplicación, extensión y efectos de la sucesión convencional y subrogación pactada en el presente acuerdo.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en los que la comisión paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La comisión se compondrá de un presidente, que podrá ser el del convenio y de un secretario, que levantará acta de las reuniones.

El presidente actuará como mediador, teniendo voz pero no voto.

La comisión paritaria en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil salvo que otra cosa determinara la presidencia, actuará con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados de entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Art. 7. Jornada.

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1.792 horas, distribuida de forma irregular según el calendario laboral que rija en cada empresa, con proyección semanal de cuarenta horas en términos de media y nueve horas diarias, a los efectos de pago de horas extraordinarias, con regularización anual, debiendo ajustarse a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio.

No obstante a lo anterior y si para el comienzo del año 2016, la situación económica en las empresas del sector, hubiera registrado una mejora sensible, ambas partes se comprometen, previo acuerdo en el seno de la comisión paritaria, a iniciar la negociación del futuro convenio, partiendo de una jornada anual de 1.776 horas.

En todo caso se estará a lo previsto en el calendario de trabajo establecido y preferentemente pactado en el seno de cada empresa, con los representantes sindicales.

El calendario de trabajo será la herramienta de distribución de las horas anuales pactadas para cada año, acorde con la producción real que cada empresa tenga. Este se establecerá cada año empresa por empresa.

La duración del tiempo de trabajo efectivo no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

La comisión paritaria resolverá las diferencias de interpretación que puedan darse con carácter previo al ejercicio de acciones o procedimientos de mediación y arbitraje.

Siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores la jornada se distribuirá en cinco días.

En ningún caso podrá un mismo período temporal (trabajo efectivo y/o presencia/disponibilidad), tener dos o más consideraciones distintas. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá ni mermará los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

Las horas de presencia se compensarán con tiempos de descanso retribuido equivalentes, o se retribuirán como mínimo al precio de la hora ordinaria de tabla de convenio.

A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, modificado por el Real Decreto 902/2007, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cliente para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones o destinos.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de tres horas.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa, con tiempo de descanso equivalente.

Con efectos a partir de 1 de enero de 2013 se pacta que cada hora extraordinaria que se realice para cada categoría profesional se pagará con el importe que resulte de equiparar al valor de la hora ordinaria fijado en tablas.

De acuerdo con la legislación vigente, ya citada en el presente artículo, y con el objeto de añadir claridad en lo relativo a tiempos de conducción, pausas y períodos de descanso, se detallan a continuación los principales aspectos a tener en cuenta en esta materia:

— Tras un tiempo máximo de conducción de cuatro horas y media, el conductor hará una pausa de al menos cuarenta y cinco minutos a menos que tome un período de descanso. Podrá sustituirse dicha pausa por una pausa de al menos quince minutos seguida de una pausa de al menos treinta minutos, intercaladas en el período de conducción.

— Un tiempo máximo de conducción diario no superior a nueve horas, salvo causas de fuerza mayor o inminencia al punto de destino, con las limitaciones establecidas en la normativa de aplicación. No obstante, el tiempo diario de conducción podrá ampliarse como máximo hasta diez horas no más de dos veces durante la semana.

— Un período diario de descanso:

- Ordinario de once horas ininterrumpidas en cada período de veinticuatro horas, fraccionable en un primer descanso continuado de tres horas seguido de un descanso de al menos nueve horas ininterrumpidas.

- Reducido de al menos nueve horas pero menos de once. Este tiempo de descanso no puede tomarse más de tres veces entre dos períodos de descanso semanales.

— El tiempo de conducción semanal no superará las cincuenta y seis horas. El tiempo total acumulado de conducción durante dos semanas consecutivas no será superior a noventa horas.

Art. 8. Descanso semanal.

Las empresas y trabajadores cuidarán el cumplimiento estricto que para estos descansos establece la legislación vigente. Así, se establece específicamente para los trabajadores móviles (a tiempo completo) un tiempo de descanso semanal después de seis jornadas de veinticuatro horas desde el inicio de la actividad de, al menos cuarenta y ocho horas ininterrumpidas o de un mínimo de veinticuatro horas ininterrumpidas (descanso reducido). En este último caso (descanso semanal reducido), el conductor tendrá que tomar al menos dos períodos de descanso semanal normal o un período de descanso semanal normal y un período de descanso reducido. No obstante, la reducción se compensará con otro descanso equivalente a la reducción efectuada tomado de una sola vez antes de finalizar la tercera semana siguiente a la semana de que se trate, debiendo tomarse junto con otro período de descanso de al menos nueve horas tomando como base de compensación para el descanso semanal el cómputo de cuarenta y cinco horas.

Las empresas concederán, como mínimo, dieciséis fines de semana en cómputo anual de cuarenta y ocho horas de duración cada uno. El descanso empezará a contar desde el deje del servicio hasta la toma del servicio siguiente, que generalmente comprenderá el sábado y domingo completos, de descanso semanal reglamentario, si bien, por necesidades del servicio, podrá iniciarse el viernes por la tarde o terminar el lunes por la mañana.

En aquellos casos en los que, respetando la legislación vigente relativa a períodos de descanso diario y semanal, por necesidades del servicio, sea necesario trabajar en un período inicialmente contemplado como de libranza, se podrá compensar dicho trabajo con tiempo de descanso equivalente o de manera excepcional, y a partir de la firma del presente convenio, se podrá retribuir cada hora de prestación de servicio al valor de la hora extraordinaria pactada en tablas, todo ello además del salario de ese día ya contabilizado en nómina mensual y los pluses generados que correspondan.

Art. 9. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas con arreglo al salario base de su categoría, más el complemento personal.

A efectos del disfrute del período de vacaciones, la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, ateniéndose al criterio de tiempo de vinculación. Los trabajadores, por mayoría, podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de tiempo de vinculación. El comienzo de cualquier período de vacaciones no podrá coincidir con el de disfrute del descanso semanal y el mismo deberá ser conocido por el trabajador con una antelación, al menos, de dos meses.

Art. 10. Retribuciones.

El nuevo salario base de convenio, que se percibirá por día natural, será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna de la tabla de este convenio.

Las empresas podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio, disposición legal, o por los conceptos salariales que viniera percibiendo a 28 de febrero de 1996.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante los tres años de vigencia de este convenio el "salario base de convenio", se fija en la cuantía siguiente:

- Año 2013: Los conceptos económicos se reflejan en las tablas salariales anexas, ya incrementadas en el 1%.
- Año 2014: Los conceptos económicos de tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013, se incrementarán con el 1,30%.
- Año 2015: Los conceptos económicos de tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2014, se incrementarán con el 1,60%.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- A) Julio, que se pagará hasta el 10 de julio de cada año a razón de salario base de convenio, más complemento personal.
- B) Navidad, que se pagará hasta el 10 de diciembre de cada año a razón de salario base de convenio, más complemento personal.
- C) Marzo, que se pagará hasta el 10 de marzo de cada año, a razón del salario base de convenio, más complemento personal.

Estas retribuciones extraordinarias serán satisfechas, en la forma establecida anteriormente, a razón de treinta días.

Las empresas podrán abonar las pagas extraordinarias, bien por su importe anual, o prorrateadas mensualmente.

Art. 12. *Cláusula de inaplicación económica.*

Las empresas podrán no aplicar los incrementos pactados, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias o sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios y otros conceptos retributivos o análogos), imperativo legal, jurisprudencial o contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier otra causa.

Art. 14. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Art. 15. *Garantías "ad personam".*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", excepción hecha de la retribución voluntaria pactada en el artículo siguiente.

Art. 16. *Complemento personal.*

El complemento personal, en cuanto a concepto sustitutivo de la antigüedad pactado en convenios anteriores, se consolida en la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que lo perciben, a 31 de diciembre de 2009, no siendo compensables ni absorbibles y revalorizándose anualmente, en 2013 con un 1% y a partir de ese año con el 1,30% en 2014 y el 1,60% en 2015.

Art. 17. *Plus festivos.*

Todo el personal a jornada completa incluido en este convenio colectivo que trabaje los días señalados como festivos locales, autonómicos o nacionales por la autoridad competente, percibirá con carácter extraordinario, además del salario de ese día ya contabilizado en la nómina mensual y los pluses generados que correspondan, un plus de festivo, junto con el importe de las horas trabajadas en ese día al precio pactado en tabla para la hora extraordinaria. Con efectos desde la firma del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, el importe de dicho plus será de 40 euros así establecido cuando la jornada de trabajo en el mencionado festivo sea superior a cuatro horas. En caso de que el número de horas trabajadas cada día festivo sea inferior a las mencionadas cuatro horas, el importe devengado por dicho plus será de 30 euros. Los trabajadores contratados a tiempo parcial percibirán la cantidad correspondiente a dicho plus de festivo en proporción a su coeficiente.

Asimismo, las horas trabajadas en festivos podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente. Se procurará que los festivos sean rotativos para todo el personal de la empresa.

Todo el personal que preste sus servicios, durante al menos una hora, entre las 22:00 y las 24:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirá por cada uno de ellos un plus de 30 euros, además del salario de ese día y los pluses generados ese día.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a un "plus de nocturnidad", que se percibirá por el trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, para aquellos trabajadores contratados a tiempo completo. A partir del año 2013, para el cobro del plus será necesario trabajar un mínimo de media hora en dicha franja horaria.

Con efectos desde la firma del presente convenio y durante toda la vigencia del mismo, el importe de dicho suplemento será de 2,43 euros/hora trabajada.

Art. 19. *Plus conductor-perceptor.*

La unificación de la categoría de conductor a la de conductor-perceptor, supone no solo la capacidad para realizar dichas funciones de quien la ostente, sino la obligación de su realización. Quienes junto a la función de conductor realicen las de perceptor, percibirá además de la remuneración correspondien-

te a su categoría, un complemento salarial diario por puesto de trabajo con efectos del día primero del mes siguiente en que se acuerde el registro y publicación del convenio, de:

- 6,15 euros cuando se realice/n servicio/s con funciones de perceptor durante cuatro horas o más.
- 3,08 euros cuando se realice/n servicio/s con funciones de perceptor por tiempo inferior a cuatro horas.

Estas cuantías mantendrán su vigencia hasta 31 de diciembre de 2015.

Art. 20. *Plus de quebranto de moneda.*

En concepto de quebranto de moneda, percibirán un plus por cada día en que deban cobrar y liquidar dinero quienes lo realicen tanto de líneas urbanas como interurbanas.

El importe de dicho plus será de 1,80 euros/día para el año 2013 y con efectos desde la firma del convenio. En los años sucesivos, este importe se incrementará con el porcentaje en que se incrementa el salario base.

Art. 21. *Gastos de desplazamiento.*

Los trabajadores que deban prestar servicio en un día de la semana, una jornada igual o inferior a dos horas, entre ordinarias o no, percibirán en concepto de compensación por gastos de desplazamiento la cantidad de 1,80 euros por ese día.

Art. 22. *Plus de transporte.*

En aquellos supuestos en los que pudiera proceder se regulará de común acuerdo en cada empresa.

Art. 23. *Dietas.*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que tendrá el nombre de dieta.

El importe total de la dieta completa a percibir a partir de 1 de abril de 2013, en servicios regulares será 33,45 euros y en servicios discrecionales 44,30 euros. Estos valores se incrementarán los años 2014 y 2015, en mismo porcentaje que el salario base.

En el extranjero, según gastos a justificar, si procede. Cuando no se aporten los justificantes la cuantía a abonar por la empresa por manutención no excederá de lo previsto en el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo, entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo, hasta la llegada del mismo.

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

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

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y el servicio y el conductor salga antes de las 20:00 horas y retorne después de las 22:00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

El importe de cada una de las comidas y de la pernoctación representará respectivamente, el treinta y cinco y el treinta por ciento, incluyéndose dentro del treinta por ciento el costo del desayuno.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda.

Art. 24. *Auxiliar en ruta.*

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

Art. 25. *Prestaciones de carácter asistencial e indemnizaciones.*

Indemnizaciones por muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de tres meses siguientes a la firma de este convenio, una póliza de seguros que cubra los riesgos por accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio, en la forma que a continuación se indica:

- Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez: 34.000 euros.
- Muerte: 30.000 euros.

Art. 26. *Complemento de incapacidad temporal.*

Con el carácter de mejora voluntaria de las prestaciones a la Seguridad Social, en el caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, debidamente acreditados por el organismo competente, las empresas

abonarán un complemento de la base reguladora, a partir del día 21.º de la baja inclusive, a partir del acuerdo de registro y publicación del convenio, consistente en un 15% de dicha base, con un tope máximo de hasta el 90% de las prestaciones que le corresponda percibir legalmente, con el límite máximo de hasta el día 60 de la baja.

Si la incapacidad temporal se produjera como consecuencia de enfermedad profesional o accidente laboral, el límite temporal se elevará a dieciocho meses, desde el primer día con un tope máximo de hasta el 90%.

Asimismo en los casos que requieran hospitalización y mientras esta se produzca, la empresa satisfará a su cargo el 25% con un tope máximo del 100% de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente y por un período anual de hasta diez días o treinta días, en los casos de enfermedad común o accidente laboral, respectivamente.

Dichos complementos no serán acumulables y solo se percibirán una vez al año, salvo por contingencia distinta.

Art. 27. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta, su plazo será de cuatro días. Cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta el permiso se ampliará en un día más.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

En el supuesto de que el trabajador por 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.

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

f) Tres días para asuntos propios, sin que su utilización afecte a la jornada anual pactada y sin perjuicio de su retribución, debiendo preavisar su utilización, siempre que sea posible, con una antelación mínima de una semana. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones.

g) El tiempo indispensable para concurrir a un examen oficial.

h) Para recibir atención médica especializada y para someterse a técnica de fecundación asistida. El trabajador deberá presentar a la empresa justificante de la remisión al médico especialista por el médico de atención primaria o de empresa, así como justificación posterior de la asistencia al mismo.

i) Por el tiempo indispensable que requieran las trabajadoras para someterse a exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto cuando estas situaciones se produzcan dentro de la jornada de trabajo.

j) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora a establecer por ella con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen. Por acuerdo entre trabajador y empresa se podrá hacer un cálculo del total de este período y acumularlo a la baja maternal. En el supuesto de parto múltiple se incrementará este permiso en los términos legalmente establecidos.

Art. 28. *Jubilación.*

Ambas partes mantienen el criterio de que la jubilación de los conductores-perceptores debería tener lugar a los 60 años con plenitud de derechos.

En relación con la jubilación se estará a lo dispuesto. En la Ley 27/2011, de 9 de agosto, en su redacción dada en Real Decreto 5/2013, de 15 de marzo, y en particular en lo que afecta a las normas transitorias en materia de pensión de jubilación, según lo establecido en su artículo 8.2, letras a) b) c) y d).

Recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla, siempre y cuando exista trabajador relesista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar.

Los trabajadores, una vez jubilados, tendrán derecho a cuatro viajes mensuales gratuitos en las líneas regulares de que disponga su empresa, no sujetas a convenio económico suscrito con entidad pública, que impida dicha gratuidad.

Art. 29. *Fallecimiento fuera de la residencia habitual.*

En caso de fallecimiento de un trabajador que se encontrara trabajando para su empresa, ocurrido fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su

cargo el traslado de los restos mortales a la localidad de su residencia, así como también serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

Art. 30. *Uniformes.*

En la incorporación de un trabajador móvil a la empresa, se le entregará la siguiente ropa de trabajo:

- Dos camisas y dos pantalones de invierno.
- Dos camisas o polos y dos pantalones de verano.
- Dos corbatas.
- Un jersey o chaleco o chaqueta de punto o forro polar o similar.
- Un chaquetón o anorak o similar.

Los siguientes años de permanencia en alta en la empresa, se le entregará la siguiente ropa de trabajo:

- Dos camisas y un pantalón de invierno.
- Dos camisas o polos y un pantalón de verano.
- Una corbata.
- Un jersey o chaleco o chaqueta de punto o forro polar o similar cada dos años.
- Un chaquetón o anorak o similar cada tres años.

No será obligatorio entregar el uniforme a los trabajadores en situación de IT de larga duración.

En caso de deterioro de cualquier prenda, se entregará una nueva previa entrega de la deteriorada, siempre que dicho deterioro no sea imputable a una negligencia del trabajador.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio e individual para cada trabajador y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresan, debiendo ser usada exclusivamente para el servicio de la empresa.

La prestación de un servicio a cargo de la empresa sin llevar puesto el uniforme será considerada como falta leve.

Art. 31. *Pérdida de vigencia del permiso de conducir.*

Para nuevas contrataciones, las empresas solicitarán certificado de puntos expedido por la autoridad competente.

Los trabajadores móviles, tienen el deber y la obligación de presentar a la empresa anualmente su saldo de puntos, y siempre la pérdida de vigencia de su permiso o cualquier suspensión del mismo por resolución judicial, en el momento que se produzca e independientemente de la causa que lo haya provocado, personal o profesional.

En el caso de retirada temporal (hasta seis meses) o pérdida total de puntos que suponga la retirada de seis meses del permiso de conducción y examen nuevo, las empresas podrán optar entre asignar al conductor a un puesto de trabajo dentro de la misma y con la retribución correspondiente a dicho puesto o situar al trabajador en suspensión de contrato, conforme a lo previsto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo de sanción hasta la presentación del nuevo permiso de conducción.

En esta situación de suspensión, por excepción el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dure aquella el importe del salario del convenio. Para cubrir este riesgo, las empresas suscribirán una póliza de seguros que cubra tal contingencia individual o colectivamente.

En caso de existencia de resolución judicial con retirada del carné por más de seis meses, se entenderá que el conductor deja de ser apto para el trabajo para el que fue contratado y causará baja automática en la empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

La no obtención por parte del conductor-perceptor del CAP dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de un año. Superado dicho período sin obtenerlo, se objetiva la extinción del contrato de trabajo conforme a las previsiones del artículo 52 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. *Formación.*

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación normalmente necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Las empresas ofrecerán a sus trabajadores cursos dirigidos a la renovación del CAP, asumiendo a su cargo la organización y el coste del mismo. Asimismo, podrán exigir a los trabajadores que voluntariamente se inscriban en dichos cursos, la asistencia presencial a los mismos en las jornadas y horarios que se establezcan, sin que la inscripción suponga en ningún caso asunción por la empresa de compromiso o responsabilidad alguna respecto a su buen fin u obtención de la renovación del CAP por el trabajador.

En ningún caso, el tiempo de asistencia al curso computará a efectos de jornada, debiendo concretarse entre empresa y trabajador la forma de recuperación del tiempo empleado en el curso, en el caso de que la asistencia al mismo se realizase en días previstos trabajar según el calendario laboral vigente en cada empresa.

La no obtención por parte del conductor-perceptor del CAP, dará lugar a la suspensión del contrato de trabajo conforme al apartado a) del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores hasta un máximo de un año. Superado dicho período sin obtenerlo, se objetiva la extinción del contrato de trabajo conforme a las previsiones del artículo 52 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Las empresas sujetas a este convenio estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral y según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación efectiva de un plan de igualdad.

• Permiso de maternidad:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

• Permiso de paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Art. 34. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 35. Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, dará lugar a la reducción correspondiente. Esta se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quiénes deberán quedar afectados por la reducción. En caso de desacuerdo de forma inversamente proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones en las que resultaron designados.

El tiempo invertido, fuera de los horarios de trabajo en las reuniones mantenidas con la dirección de la empresa o sus representantes y a petición de esta, por parte de los miembros de comité de empresa o delegados de personal, no computarán a efectos del crédito de horas (apartado e) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores), ni de la jornada anual pactada, si bien serán retribuidos a prorrata del valor de la hora ordinaria correspondiente a su categoría profesional.

Los miembros de comité de empresa y delegados de personal, podrán acumular horas de crédito sindical, sin rebasar el máximo anual, en los términos que necesariamente deberá comunicarse a la empresa, con un mínimo de un mes de antelación.

A aquellos trabajadores que lo soliciten se les deducirá en su nómina la cuota sindical.

Art. 36. *Contrato eventual por circunstancias de la producción.*

El contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

El sector de Transporte de Viajeros objeto de regulación resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Esta conclusión conduce a que las posibilidades del sector se enmarquen en el amplio concepto de las exigencias circunstanciales del mercado que conllevan transitorias acumulaciones de tareas o excesos de pedidos. Estas circunstancias resultan ser cíclicamente constantes en el tiempo y relativa permanencia temporal dentro de los ciclos cambiantes de la economía. Por ello, las partes firmantes del presente convenio acuerdan proceder a esta regulación del contrato previsto en la legislación antes citada, adaptándolo a las condiciones singulares de este sector, en tanto persistan las circunstancias de empleo y productividad.

Los contratos que se celebren bajo esta modalidad podrán contener una referencia expresa al presente artículo.

El contrato por obra o servicio determinado podrá tener una duración de hasta cuatro años.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, si bien la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá ser nunca el número de horas de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Podrán celebrarse contratos de interinidad, cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisar por escrito con una antelación mínima de quince días y treinta en el supuesto de contrato de relevo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al del preaviso no comunicado.

Art. 37. *Contrato fijo discontinuo.*

Teniendo en cuenta las peculiaridades propias del sector de transporte de viajeros por carretera, y de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se establece la posibilidad de utilización de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial. Dichos contratos, especialmente indicados para los servicios de transporte escolar, recogerán las características propias de dicho servicio en cuanto a jornada, horario y calendario de trabajo.

Art. 38. *Régimen disciplinario.*

Se estará a lo dispuesto en el capítulo V del Laudo Arbitral de fecha 24 noviembre de 2000.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores. De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordada.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre transporte, tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Art. 39. *Prevención de riesgos laborales.*

• Plan de prevención:

La empresa garantizará la protección de la seguridad y salud de la plantilla en el desempeño de su trabajo mediante el desarrollo de políticas en materia preventiva, evaluación de los puestos de trabajo, y planificación de las medidas de prevención. Las partes firmantes de este convenio vigilarán y controlarán la aplicación y uso de las medidas y normas de seguridad acordadas en los centros de trabajo.

A tal fin la empresa deberá elaborar un plan de prevención, de acuerdo con el artículo 16.1, 2.º párrafo, de la Ley de Prevención, en el que incluya, entre otros capítulos, la organización de la prevención de la empresa, una evaluación de riesgos y una planificación de las medidas preventivas adecuadas.

• Evaluación de puestos:

Todas las categorías deberán ser evaluadas para verificar si hay algún riesgo en las condiciones de trabajo, o si el trabajador es especialmente sensible (discapacitados, mujeres embarazadas o en situación de lactancia y menores de edad). El servicio de vigilancia de la salud evaluará la aptitud de los trabajadores especialmente sensibles para desarrollar su puesto de trabajo.

• Comité de seguridad y salud:

1. El comité de seguridad y salud se configura como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos. Estará compuesto por la mitad de sus miembros designados por la empresa y la otra mitad por los delegados de prevención, a través de sus órganos de representación colectiva. El número de sus representantes se constituirá de acuerdo con la normativa vigente en cada momento.

2. Sus competencias serán, como mínimo, las establecidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

• Revisiones médicas:

1. De conformidad con el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de la plantilla, en función de los riesgos inherentes a la ocupación que desempeñen mediante reconocimientos médicos, de carácter voluntario. Los resultados de los mismos se facilitarán a los trabajadores, sobre los cuales deberá guardarse el correspondiente sigilo profesional. En el caso de que del mencionado reconocimiento se desprendiera que el trabajador resulta "no apto" para su puesto de trabajo, las empresas priorizarán la adopción de medidas de adaptación del puesto de trabajo y/o búsqueda de puestos de trabajo alternativos, con carácter previo a la realización de despidos objetivos con los efectos jurídicos previstos para estos casos.

2. Estos reconocimientos médicos se llevarán a cabo anualmente, conforme a los protocolos de vigilancia de la salud oficiales aplicables en función de los riesgos de cada puesto de trabajo y las especiales características o situaciones del personal.

3. Los conductores de nuevo ingreso pasarán un reconocimiento médico obligatorio, a cargo de la empresa, durante los primeros treinta días de permanencia en la empresa, con el fin de verificar que su estado de salud no supone un riesgo para sí mismo ni para terceras personas.

SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN

Art. 40. 1.º Lo previsto en el presente artículo será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público. Lo dispuesto en el presente artículo no prejuzga, ni puede limitar la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.

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

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

4.º A los efectos del presente artículo se considera "conductor adscrito todo aquel que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular

permanente de uso general urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el conductor que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 50% por ciento de la jornada máxima ordinaria prevista en el convenio colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

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

Art. 41. Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales no afectarán ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente artículo. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos —o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran—, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente acuerdo y para los trabajadores afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para los trabajadores afectados en el presente acuerdo. En todos los casos —incluidos aquellos en los que la subrogación venga contemplada en los respectivos pliegos de condiciones— la subrogación será obligatoria para los trabajadores afectados. La oposición por parte del trabajador a que opere la subrogación —siempre que se ajuste a lo previsto en el presente artículo— tendrá las consecuencias previstas en la Ley.

Art. 42. A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de los servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

—Que se mantenga constante el número total de trabajadores del mismo grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

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

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

Art. 43. *Obligaciones de la empresa saliente.*

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

—Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos seis meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos —de existir—.

—De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP —cuando sea de aplicación—.

—Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la empresa entrante.

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

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración concedente. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos —o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran—, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente acuerdo y para los trabajadores afectados por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso a los trabajadores definidos en los apartados 4.º y 5.º del artículo 40.

Art. 44. *Obligaciones de la empresa entrante.*

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los trabajadores objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicatario. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la empresa entrante. De existir acuerdo con la representación legal de los trabajadores de la empresa entrante se podrá imputar el tiempo destinado a dicha formación con cargo a las horas de formación establecidas en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y en su plan de formación. El trabajador continuará manteniendo los mismos derechos que tenía en la empresa saliente.

Art. 45. *Efectos de la subrogación.*

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

Art. 46. *Subrogaciones parciales.*

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes acuerdan la adhesión al Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), conforme a lo previsto en el apartado b) del artículo 4 del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

Mantenimiento de los puestos de trabajo. — Todas las empresas del sector, que se rigen obligatoriamente por este convenio y durante la vigencia del mismo, estarán obligadas al mantenimiento de las plantillas de trabajadores en los volúmenes actuales (marzo 2013). Quedarán exceptuadas de esta obligación aquellas empresas que derivadas de la pérdida parcial o total de servicios regulares o discrecionales contratados, los pierdan por cualquier motivo, pudiendo disminuir plantilla, en función de la disminución de esos contratos de prestación de servicios.

Igualmente por las derivadas de pérdidas legalmente justificadas, por caída de ingresos o facturación, supeditadas y en los términos legalmente establecidos.

ANEXO

**Tablas del convenio colectivo de sector de Transportes Regulares
y Discrecionales de Viajeros por Carrera de la provincia de Zaragoza**

Año 2013

CATEGORIA	BRUTO ANUAL	SALARIO MES (15 pagas)	VALOR HORA
JEFE DE SERVICIO	20.242,05	1.349,47	11,30
INSPECTOR PRINCIPAL	18.985,05	1.265,67	10,59
INGENIERO Y LICENCIADO	18.985,05	1.265,67	10,59
INGENIERO AUX. TITULADO	17.302,80	1.153,52	9,66
JEFE DE SECCION ADMTVO.	18.144,45	1.209,63	10,13
JEFE NEGOCIADO ADMTVO	17.302,80	1.153,52	9,66
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	16.593,60	1.106,24	9,26
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	15.330,90	1.022,06	8,56
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	13.779,30	918,62	7,69
JEFE ESTACIÓN ADMON 1ª	18.144,45	1.209,63	10,13
JEFE ESTACIÓN ADMON 2ª	16.593,60	1.106,24	9,26
JEFE ADMÓN RUTA	14.947,35	996,49	8,34
TAQUILLEROS	15.189,90	1.012,66	8,48
FACTOR	14.552,70	970,18	8,12
ENCARGADO CONSIGNA	14.834,55	988,97	8,28
JEFE DE TRAFICO 1ª	17.302,80	1.153,52	9,66
JEFE DE TRAFICO 2ª	16.881,15	1.125,41	9,42
JEFE DE TRAFICO 3ª	16.034,25	1.068,95	8,95
JEFE DE TALLER	18.649,05	1.243,27	10,41
ENCARGADO CONTRAMAESTRE	17.302,80	1.153,52	9,66
ENCARGADO GENERAL	16.593,60	1.106,24	9,26
ENCARGADO ALMACEN	16.034,25	1.068,95	8,95
JEFE DE EQUIPO	16.034,25	1.068,95	8,95
REPARTIDOR MERCANCIAS	14.641,90	32,18	8,17
MOZO	14.300,65	31,43	7,98
INSPECTOR	16.707,60	36,72	9,32
CONDUCTOR-PERCEPTOR	17.963,40	39,48	10,02
COBRADOR	14.578,20	32,04	8,14
OFICIAL 1ª	15.765,75	34,65	8,80
OFICIAL 2ª	15.065,05	33,11	8,41
OFICIAL 3ª	14.619,15	32,13	8,16
MOZO TALLER	14.300,65	31,43	7,98
VIGILANTE	14.300,65	31,43	7,98
TELEFONISTA	14.300,65	31,43	7,98
AUX. RUTA			7,95
COBRADOR DE FACTURAS	14.300,65	31,43	7,98