



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de diciembre de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia (C.C. 09000625011981).

Visto el texto del convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de Burgos y su provincia, suscrito el 15 de noviembre de 2022 por los representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a los sindicatos de CC.OO., U.G.T. y U.S.O. y los representantes de las empresas pertenecientes a la Asociación Provincial de Autobuses de Viajeros de Burgos (ASVIBUR), a la Asociación Provincial de Empresarios de Servicio Discrecional de Viajeros por Carretera de la provincia de Burgos (ADIBUR) y a la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes Discrecionales de Mercancías (ASEBUTRA), presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 13 de diciembre de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DE «TRANSPORTES POR CARRETERA,
GARAJES Y APARCAMIENTOS» DE BURGOS Y SU PROVINCIA

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Partes signatarias.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Artículo 3. – Ámbito territorial.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Artículo 5. – Ámbito temporal.

Artículo 6. – Denuncia y prórroga del convenio.

Artículo 7. – Compensación y absorción.

Artículo 8. – Condiciones más beneficiosas. Garantía «ad personam».

Artículo 9. – Unidad e indivisibilidad.

CAPÍTULO II. – COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 10. – Comisión paritaria.

Artículo 11. – Composición de la Comisión Paritaria.

Artículo 12. – Funciones de la Comisión Paritaria.

Artículo 13. – Cláusula de inaplicación de convenio colectivo.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 14. – Jornada anual.

Artículo 15. – Corte o partición de jornada.

Artículo 16. – Vacaciones.

Artículo 17. – Incapacidad temporal (I.T.) en periodo de vacaciones.

Artículo 18. – Fiestas laborales.

Artículo 19. – Licencias y permisos.

Artículo 20. – Excedencias.

Artículo 21. – Reducción de jornada.

Artículo 22. – Adaptación y distribución de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 23. – Suspensión de contrato por nacimiento.

Artículo 24. – Suspensión de contrato por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

Artículo 25. – Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

CAPÍTULO IV. – RETRIBUCIONES.

Artículo 26. – Igualdad de remuneración por razón de sexo.

Artículo 27. – Registro retributivo.

Artículo 28. – Retribuciones salariales.



Artículo 29. – Antigüedad.

Artículo 30. – Pagas extraordinarias.

Artículo 31. – Plus de transporte.

Artículo 32. – Horas extraordinarias.

Artículo 33. – Dietas.

Artículo 34. – Horas nocturnas.

Artículo 35. – Complemento de empresa por incapacidad temporal por enfermedad y accidente.

Artículo 36. – Bolsa de vacaciones.

Artículo 37. – Plus de conductor/a perceptor/a.

Artículo 38. – Quebranto de moneda.

Artículo 39. – Plus de peligrosidad.

Artículo 40. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

Artículo 41. – Plus por trabajar en sistema de tres turnos.

Artículo 42. – Plus puesto de trabajo en carretilla.

CAPÍTULO V. – CONTRATACIÓN.

Artículo 43. – Contrato por circunstancias de la producción.

Artículo 44. – Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial.

Artículo 45. – Periodo de prueba.

CAPÍTULO VI. – SALUD LABORAL.

Artículo 46. – Prevención de riesgos laborales.

Artículo 47. – Revisión médica.

Artículo 48. – Ropa de trabajo.

Artículo 49. – Protección de la maternidad.

Artículo 50. – Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

CAPÍTULO VII. – FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 51. – Deberes de las personas trabajadoras.

Artículo 52. – Faltas y sanciones.

CAPÍTULO VIII. – OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 53. – Retirada del permiso de conducir.

Artículo 54. – Seguro de retirada del permiso de conducir.

Artículo 55. – Seguro de accidente de trabajo.

Artículo 56. – Cese de la persona trabajadora.

CAPÍTULO IX. – SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN.

Artículo 57. – Sucesión convencional y subrogación.



CAPÍTULO X. – DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN.

Artículo 58. – Formación.

Artículo 59. – Conductor o conductora en desarrollo profesional.

CAPÍTULO XI. – JUBILACIÓN.

Artículo 60. – Jubilación parcial.

CAPÍTULO XII. – IGUALDAD.

Artículo 61. – Igualdad.

CAPÍTULO XIII. – DERECHOS SINDICALES.

Artículo 62. – Órganos de representación.

Artículo 63. – Delegados de personal.

Artículo 64. – Comités de empresa.

Artículo 65. – Competencias de los comités de empresa.

Artículo 66. – Capacidad y sigilo profesional.

Artículo 67. – Composición.

Artículo 68. – Promoción de elecciones y mandato electoral.

Artículo 69. – Garantías.

Artículo 70. – Acumulación de Horas.

CAPÍTULO XIV. – APARCAMIENTOS.

Artículo 71. – Jornada continuada.

Artículo 72. – Plus de toxicidad.

Artículo 73. – Prendas de trabajo.

Artículo 74. – Plus de festividad.

Artículo 75. – Plus de turnicidad.

Artículo 76. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

CAPÍTULO XV. – DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. – Categoría de auxiliar en ruta.

Segunda. – Convenio aplicable durante el año 2021.

Tercera. – Tablas salariales aplicables durante el año 2021.

DISPOSICIÓN FINAL. –

Vinculación a la totalidad.

ANEXO I. –

Tablas salariales y cuantías económicas.

ANEXO II. –

Artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo en el transporte por carretera.

* * *



CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes signatarias.

El presente convenio colectivo se concierta entre los representantes de las personas trabajadoras pertenecientes a los sindicatos de CC.OO., U.G.T. y U.S.O. y los representantes de las empresas pertenecientes a la Asociación Provincial de Autobuses de Viajeros de Burgos (ASVIBUR), a la Asociación Provincial de Empresarios de Servicio Discrecional de Viajeros por Carretera de la provincia de Burgos (ADIBUR) y a la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes Discrecionales de Mercancías (ASEBUTRA).

Artículo 2. – Ámbito funcional.

1. Los preceptos de este convenio colectivo serán de aplicación a la actividad del transporte por carretera de mercancías, viajeros y garajes y aparcamientos en la provincia de Burgos.

2. Las empresas de transporte de mercancías por carretera estarán, en las materias no recogidas en este convenio, a lo establecido en el «Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (código de convenio número 99012735011900)».

3. Las empresas de transporte de viajeros por carretera estarán, en las materias no recogidas en este convenio, a lo establecido en el «Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor» (código de convenio 99100125072015), y en su caso, en el «Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera para las Empresas de Viajeros por Carretera» (Laudo dictado en Madrid el 24 de noviembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de febrero de 2001).

4. Las empresas de garajes y aparcamientos estarán, en las materias no recogidas en este convenio, a lo establecido en el vigente «Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (código de convenio número 99011445011900)».

Artículo 3. – Ámbito territorial.

Los preceptos de este convenio colectivo serán aplicables a las empresas que desarrollen las actividades del artículo segundo y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos y provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otro lugar.

Artículo 4. – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio obligan a la totalidad de empresas y personas trabajadoras que desarrollan una actividad o prestan sus servicios en empresas afectadas por los ámbitos funcional y territorial referidos en los artículos segundo y tercero de este convenio.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a la persona hombre o mujer.



Artículo 5. – Ámbito temporal.

El convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6. – Denuncia y prórroga del convenio.

El presente convenio se entenderá denunciado a su vencimiento, salvo pacto en contrario.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, y en lo que no se firme un nuevo convenio seguirá vigente en todo su articulado elevado a todos los conceptos económicos.

Para la negociación del próximo se tomará como base este convenio.

Artículo 7. – Compensación y absorción.

Todas las mejoras que se fijen en este convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas en cómputo anual, hasta donde alcancen, por las retribuciones voluntarias de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se impongan.

Artículo 8. – Condiciones más beneficiosas. Garantía «ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del presente pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este convenio lo son con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones particulares actualmente vigentes en las distintas empresas subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vienen disfrutándolas.

Artículo 9. – Unidad e indivisibilidad.

Las condiciones pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual.

CAPÍTULO II
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10. – Comisión paritaria.

1. En el plazo de quince días posteriores a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente convenio colectivo para la actividad de transportes por carretera, garajes y aparcamientos se constituirá la Comisión Paritaria del Convenio.

2. La Comisión Paritaria del Convenio actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, así como todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.



3. La Comisión Paritaria tiene su sede social en la de ASVIBUR, ADIBUR Y ASEBUTRA.

Artículo 11. - Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por 3 miembros, por cada una de las partes firmantes del convenio colectivo, más los asesores, con voz pero sin voto, por la representación de las personas trabajadoras, designados por CC.OO., U.G.T. y U.S.O., y por los representantes de las empresas, designados por las Asociaciones ASVIBUR, ADIBUR y ASEBUTRA.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Artículo 12. - Funciones de la Comisión Paritaria.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las previstas en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

- a) La interpretación, estudio, vigilancia y grado de cumplimiento de las cláusulas del convenio.
- b) El estudio de quejas y reclamaciones colectivas.
- c) Actualización de las normas del convenio.
- d) Definición de las categorías no recogidas en el convenio colectivo que vengan aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo.
- e) Las que se atribuyen expresamente en el presente convenio.
- f) Todas las funciones que para la comisión paritaria atribuye la legislación vigente, como es su intervención en los términos recogidos en el artículo 41 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Los firmantes del presente convenio colectivo, se comprometen a denunciar aquellos posibles incumplimientos ante esta Comisión Paritaria, la cual adoptará las medidas que considere oportunas en cada caso.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio, y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Los acuerdos de la comisión paritaria serán tomados por mayoría, y su resolución será Vinculante para las dos partes. Caso de no conseguir acuerdo, quedara abierta la vía judicial.



Artículo 13. – Cláusula de inaplicación de convenio colectivo.

Para la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

CAPÍTULO III
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. – Jornada anual.

1. El máximo de horas de trabajo efectivo será de 1.768 horas anuales.
2. En atención a las especiales circunstancias que concurren en este sector de servicios, en cada empresa en concreto podrá adaptarse la duración de la jornada laboral siempre que esta adaptación sea por acuerdo entre empresas, personas trabajadoras o sus representantes sociales, y respete la legislación vigente, y de manera más concreta el R.D. 1561/95, de 21 de septiembre, y Reglamento CE 561/2006 emanado de la Unión Europea. En las empresas donde no exista representación de las personas trabajadoras y para el caso de no llegarse a un acuerdo entre empresas y las personas trabajadoras, se remitirá a la Comisión Paritaria para que ésta pueda acordar dicha adaptación.
3. Como anexo II, se recogen los artículos 8.º, 9.º, 10.º, 11.º y 12.º del mencionado Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre.
4. Los descansos semanales y festivos se disfrutarán en el domicilio de la persona trabajadora, salvo para los supuestos de traslados y desplazamientos.
5. Calendario laboral: todas las empresas estarán obligadas a tener un calendario laboral, con anterioridad al 31 de enero del año en curso, conforme la ley. En caso de solicitudes reiteradas de incumplimiento en esta materia, se planteará a la Comisión Paritaria.

Artículo 15. – Corte o partición de jornada.

A partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, la jornada diaria podrá cortarse o partirse hasta en dos ocasiones en la localidad del centro de trabajo y en una ocasión fuera de la localidad del centro de trabajo. En caso de cortar o partir una segunda vez fuera de la localidad del centro de trabajo, la persona trabajadora percibirá un plus de 5 euros/día. El tiempo de cada corte o partición será de mínimo una hora y máximo de cinco horas. La suma total de los tiempos de corte o partición de jornada no podrá superar las cinco horas diarias.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 16. – Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 31 días naturales para todo el personal. El periodo vacacional podrá ser fraccionado en dos periodos como máximo. En cualquier caso, su disfrute y, en su caso, fraccionamiento, se fijará de común acuerdo entre empresa y personas trabajadoras interesadas.



El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. Cada persona trabajadora tiene derecho a conocer con dos meses de antelación al menos, la fecha de comienzo de disfrute de sus respectivas vacaciones.

Si al finalizar el año natural quedasen pendientes de disfrutar algunas vacaciones, éstas se darán dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 17. – Incapacidad temporal (I.T.) en periodo de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere en el artículo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 18. – Fiestas laborales.

1. Se establecen doce días al año de fiestas laborales no recuperables, que serán publicadas en el BOCYL por decreto, así como las dos fiestas de ámbito local.

2. Fuera del cómputo anterior, tendrá la consideración de fiesta laboral no recuperable el día de San Cristóbal, como patrón de los conductores.

3. A partir del 1 de julio de 2022, en caso de trabajar alguno de estos festivos, se cobrará un plus de festivo de 45 €/día.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 19. – Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y el tiempo que seguidamente se especifican:

a) Quince días naturales por matrimonio y/o (a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos) pareja de hecho con certificado de inscripción en el registro o juzgado.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.



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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un periodo 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 laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, 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 legalmente.

f) Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, la persona por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica de la Seguridad Social (SACYL) en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente certificado.

g) Un día por boda de padres, de hijos y hermanos.

h) A partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos, un día para asistir al funeral de un pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

i) Por el tiempo indispensable para acudir y acompañar a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Estas horas de permiso habrán de ser recuperadas por la persona trabajadora, pudiendo ésta, a su elección, optar por horas de trabajo o compensarse con horas de vacaciones.

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

k) Un día por asuntos propios, sin justificar. Para el disfrute del día de asuntos propios se establece que no podrá disfrutarse consecutivamente con un festivo, salvo criterio o acuerdo con la empresa.



Artículo 20. – Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: la persona trabajadora 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La persona trabajadora en excedencia voluntaria 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.

2. Excedencia por cuidado de hijo/a: las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia por cuidado de familiar: tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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.

4. En los supuestos de excedencia por cuidado de hijo/a y por cuidado de familiar, el periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyendo un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo/a o cuidado de familiar será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.



Artículo 21. – Reducción de jornada.

1. Reducción de jornada por cuidado hijo/a: quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

2. Reducción de jornada por cuidado de familiar: tendrá el mismo derecho anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. Reducción de jornada por cuidado de hijo/a con cáncer u otras enfermedades graves: el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Artículo 22. – Adaptación y distribución de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

2. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

3. La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.



4. La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

5. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 23. – Suspensión de contrato por nacimiento.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

4. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

5. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

6. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha



previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

7. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

8. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

9. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 24. – Suspensión de contrato por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

2. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

4. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

5. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que



ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 25. – Corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

2. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

3. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

4. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

CAPÍTULO IV
RETRIBUCIONES

Artículo 26. – Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Artículo 27. – Registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la



transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

7. Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



Artículo 28. – Retribuciones salariales.

Estará comprendido por la suma del salario base más la antigüedad, si se tiene derecho a la misma.

1. La tabla de salarios que regirá desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, será la que figura en el anexo I del presente convenio, y representa un incremento del 4 % respecto a la tabla del año 2021.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2022 podrá abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publique este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, establecido por el INE a nivel nacional, registrara en el año natural de 2022 un incremento superior al 4 %, se efectuará una revisión de las tablas de salarios, con efectos del 1 enero de 2022, en el 50 % del porcentaje diferencial entre el IPC subyacente del año 2022, establecido por el INE, y el IPC real de 2022, sin que el resultado de incremento y revisión pueda superar el IPC real a nivel nacional y sin que pueda ser negativo.

En caso de que proceda la revisión establecida en el párrafo anterior, el pago de los incrementos y atrasos correspondientes a dicha revisión podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas revisadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

2. Para el año 2023 el incremento de la tabla de salarios será de un 3,2%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2023 podrá abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas correspondientes a dicho año en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, establecido por el INE a nivel nacional, registrara en el año natural de 2023 un incremento superior al 3,2 %, se efectuará una revisión de las tablas de salarios, con efectos del 1 enero de 2023, en el 50 % del porcentaje diferencial entre el IPC subyacente del año 2023, establecido por el INE, y el IPC real de 2023, sin que el resultado de incremento y revisión pueda superar el IPC real a nivel nacional y sin que pueda ser negativo.

En caso de que proceda la revisión establecida en el párrafo anterior, el pago de los incrementos y atrasos correspondientes a dicha revisión podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas revisadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

3. Para el año 2024 el incremento de la tabla de salarios será de un 3,2%.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2024 podrá abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas correspondientes a dicho año en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Si el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, establecido por el INE a nivel nacional, registrara en el año natural de 2024 un incremento superior al 3,2%, se efectuará una revisión de las tablas de salarios, con efectos del 1 enero de 2024, en el 50 % del



porcentaje diferencial entre el IPC subyacente del año 2024, establecido por el INE, y el IPC real de 2024, sin que el resultado de incremento y revisión pueda superar el IPC real a nivel nacional y sin que pueda ser negativo.

En caso de que proceda la revisión establecida en el párrafo anterior, el pago de los incrementos y atrasos correspondientes a dicha revisión podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente al que se publiquen las tablas revisadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Artículo 29. – Antigüedad.

1. La antigüedad se generará por cuatrienios completos en la empresa, con un tope de seis, correspondiente a 24 años o más de permanencia.

2. Se abonará mensual o diariamente, según el caso, conforme a la cuantía que figura para 2022 en el Anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen. La cuantía que le corresponda a la persona trabajadora se multiplicará por uno para el caso de que tenga una antigüedad de cuatro años en la empresa. Se multiplicará la cuantía por dos, por tres, por cuatro, por cinco o por seis, cuando la persona trabajadora tenga una antigüedad de ocho, doce, dieciséis, veinte o veinticuatro o más años en la empresa, respectivamente.

3. Tales cuantías se incrementarán y revisarán, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 30. – Pagas extraordinarias.

1. Las empresas abonarán a su personal dos pagas extraordinarias anuales equivalentes, cada una, a una mensualidad del nivel salarial correspondiente según lo fijado en tablas, del salario base, incluida la antigüedad. Estas pagas extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año.

2. Asimismo, las personas trabajadoras percibirán en concepto de beneficios, el importe equivalente a una mensualidad, con las características del apartado anterior. Se percibirá entre los meses de enero a marzo, y para su cuantificación servirá de base los conceptos retributivos del ejercicio económico anterior.

Artículo 31. – Plus de transporte.

Se establece un plus para cada categoría profesional, en la cuantía mensual que figura en la tabla de salarios para 2022 en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tales cuantías se incrementarán y revisarán, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 32. – Horas extraordinarias.

Se establece para el año 2022 como precio mínimo/hora extraordinaria unificada, para todo el personal de los servicios de viajeros, la cantidad que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.



Dicha cuantía se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 33. – Dietas.

1. La cuantía de las dietas, así como su desglose pormenorizado por conceptos, para las líneas regulares de viajeros, las líneas discrecionales de viajeros y las líneas discrecionales de mercancías, se especifican para 2022 en Anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tales cuantías se incrementarán y revisarán, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

2. Tendrán derecho a percibir dieta el personal de conducción que por causa del servicio se vea obligado a comer, cenar, o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la del centro de trabajo.

El horario para el devengo de la dieta de comida será cuando la salida del servicio sea anterior a las 12 horas y la llegada después de las 14:30 horas.

El horario para el devengo de la dieta de cena será cuando la salida del servicio sea anterior a las 20 horas y la llegada después de las 22:30 horas.

En materia de horario de devengo de dieta se respetarán los derechos que cada persona trabajadora tenga adquiridos.

Artículo 34. – Horas nocturnas.

1. El valor hora nocturna para el año 2022 es de un precio unificado de 2,3 euros/hora nocturna. Esta cuantía no tendrá revisión, en su caso, en 2022.

Para los años 2023 y 2024 dicha cuantía se incrementará y revisará, si procede, cada uno de tales años conforme a lo establecido en el artículo 28.

2. Estas horas nocturnas no se abonarán en los transportes de larga distancia internacionales.

Artículo 35. – Complemento de empresa por incapacidad temporal por enfermedad y accidente.

1. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las personas trabajadoras percibirán el 100 % del salario de convenio según tablas, a partir del 8º día hasta un máximo de doce meses.

2. Si el periodo por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral fuese de una duración superior a veintiún días continuados, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario de convenio a partir del 4º día de la baja médica, por una vez en un año natural y sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo siguiente.

Si el periodo de incapacidad temporal por las contingencias antedichas, en el caso de que se considere de carácter grave la dolencia padecida, se prolongara por un periodo superior a tres meses continuados, la persona trabajadora percibirá el 100% del salario de convenio según tablas a partir del primer día de la baja médica, cuando se constate dicha circunstancia. No se consideran dolencias graves, entre otras, las lumbalgias, las



intervenciones quirúrgicas efectuadas con anestesia local, y la situación en lista de espera para consulta médica o intervención quirúrgica. En este último caso, si la intervención quirúrgica se considerara de carácter grave, el cómputo de los tres meses se efectuará a partir de la fecha de la intervención quirúrgica.

3. Cuando una persona trabajadora sea dada de baja por enfermedad durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas y aquélla dé lugar a internamiento clínico, éstas serán interrumpidas hasta que sea dado de alta, continuando sus vacaciones en lo que reste hasta su incorporación al trabajo.

4. En caso de accidente de trabajo sufrido en el centro de trabajo, la persona trabajadora afectada percibirá el 100% de su retribución a partir desde el mismo día de la baja, siempre que el accidente sea sufrido con ocasión o como consecuencia del trabajo, acaecido durante la realización de las tareas encomendadas por la empresa, o realizadas de forma espontánea por la persona trabajadora en interés del buen funcionamiento de la empresa, aunque sean distintas a las de su categoría profesional.

5. A efectos de enfermedad y accidente se considera como retribución de la persona trabajadora todos sus emolumentos según tablas, excepto el plus de transporte.

Artículo 36. – Bolsa de vacaciones.

1. La bolsa de vacaciones tendrá carácter extrasalarial. Por este concepto se abonará la cantidad que para el año 2022 figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cuantía se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

2. La cantidad del punto anterior se liquidará al iniciar la persona trabajadora su periodo vacacional, o bien en el mes de diciembre, según el mejor criterio de funcionamiento de la empresa.

Artículo 37. – Plus de conductor/a perceptor/a.

Se establece un plus, para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de conductor perceptor, percibiendo por día trabajado para el año 2022 la cantidad que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 38. – Quebranto de moneda.

1. La empresa concederá a taquilleros/as y personal administrativo, en aquellos trabajos que requieran el manejo de fondos monetarios, una gratificación especial del 0,5 por mil de la recaudación obtenida por la empresa.

2. La empresa concederá a los/as cajeros/as y a los/as auxiliares de éstos/as, cuando desempeñen dicho cargo, como suplemento, una gratificación especial de la



cantidad por mes que para el año 2022 figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 39. – Plus de peligrosidad.

Se establece un plus de peligrosidad para aquellas personas trabajadoras que conduzcan o manipulen mercancías peligrosas. Queda determinado en la cantidad por día trabajado para el año 2022 que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 40. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

En el año 2022 se establece un plus de la cantidad que figura en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen; para todo el personal que trabaje el turno de noche del día 24 de diciembre (Nochebuena) y/o para el que trabaje el turno de noche del día 31 de diciembre (Nochevieja).

Dicha cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 41. – Plus por trabajar en sistema de tres turnos.

1. A partir del 1 de enero de 2023 se establece un plus de turnicidad que se aplicará únicamente para las personas trabajadoras que presten actividades auxiliares complementarias al transporte de mercancías y viajeros en empresas que tengan establecidos turnos rotativos y cíclicos de jornada, recogidos en calendario, siempre que la rotación de la persona trabajadora incluya los tres turnos diarios (turno de mañana, tarde, y noche) y preste su servicio de turno durante toda su jornada diaria.

2. En el año 2023 se abonará por este concepto la cantidad mensual que figurará en las tablas correspondientes, y que coincidirá con la cuantía que por este mismo concepto figura en el artículo 75 del convenio.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 42. – Plus puesto de trabajo en carretilla.

1. A partir del 1 de enero de 2023 se establece un plus de carretillero para aquellas personas trabajadoras de empresas de transporte, para carga, descarga y preparación de pedidos, y que utilicen carretilla elevadora, frontal, trilateral, retráctil o transpaleta automotriz con plataforma, en las cuales sea necesaria la presencia de la persona operadora subida encima para su manipulación y conducción, y que posea el certificado o formación correspondiente previa a su utilización.

2. En el año 2023 se abonará por este concepto la cantidad 1,5 euros por día trabajado con la carretilla.



Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

CAPÍTULO V
CONTRATACIÓN

Artículo 43. – Contrato por circunstancias de la producción.

1. La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá extenderse hasta un año.

2. Si a la finalización del año no continua la relación laboral por iniciativa de la empresa, la persona trabajadora será indemnizada a razón de 20 días de salario, o parte proporcional si trabajó un periodo inferior.

Artículo 44. – Contrato fijo-discontinuo a tiempo parcial.

De conformidad con el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que las empresas pueden celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 45. – Periodo de prueba.

Se establece para cualquier tipo de contrato laboral, los siguientes periodos máximos de prueba:

- Para el personal no cualificado, 20 días.
- Para el personal cualificado, 45 días.
- Para el personal técnico y titulado, 180 días.

CAPÍTULO VI
SALUD LABORAL

Artículo 46. – Prevención de riesgos laborales.

1. Las empresas y las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este Convenio y con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias vigentes en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La Comisión Paritaria dentro de sus funciones, llevará a cabo la interpretación y adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.31/95) y de los reglamentos que la desarrollen. Los acuerdos alcanzados en la Comisión se incluirán como anexos en este convenio, entrado a formar parte del mismo.

Artículo 47. – Revisión médica.

1. Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual, que tendrá lugar dentro de la jornada laboral.

2. Para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de conducción, la revisión médica anual tendrá el carácter de obligatoria, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995.

3. Los informes de los análisis médicos, resultantes de las revisiones médicas de los puntos anteriores tienen la consideración del derecho constitucional a la intimidad



personal, y como tales serán secretos y personales, debiendo entregarse a las personas trabajadoras interesadas. No obstante, la entidad que los haya realizado deberá comunicar a la empresa la calificación de «apto» o «no apto» del trabajador o trabajadora.

Artículo 48. – Ropa de trabajo.

1. Las empresas facilitarán a sus personas trabajadoras ropa de trabajo adecuada, consistente en:

– Dos buzos y/o uniformes cada dos años. Consistiendo estos últimos en: un pantalón, dos camisas, jersey, como uniforme de verano y otro de invierno, formado por: un pantalón, dos camisas, jersey y una prenda de abrigo.

– Al personal que realice funciones de engrase y limpieza, que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de un calzado adecuado.

– A las personas trabajadoras que realicen operaciones de carga y descarga, se les dotará de botas de seguridad de puntera reforzada.

2. Como norma general, las empresas entregarán a las personas trabajadoras otras ropas o accesorios protectores que necesiten para desarrollar su trabajo y evitar mejor los posibles accidentes laborales o enfermedades profesionales.

3. La persona trabajadora deberá hacer un uso correcto de la ropa de trabajo. Si por alguna causa o circunstancia ésta se deteriorase, la empresa facilitará otra, entregando la persona trabajadora las prendas o accesorios deteriorados.

Artículo 49. – Protección de la maternidad.

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con



los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 50. – Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



CAPÍTULO VII
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 51. – Deberes de las personas trabajadoras.

Dentro de las obligaciones que tengan asignadas las personas trabajadoras, éstas deberán hacer un uso adecuado del material de la empresa, siendo responsables de los daños que se ocasionen por negligencia en el uso de dicho material, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

Artículo 52. – Faltas y sanciones.

En materia de faltas y sanciones las empresas de transporte de mercancías por carretera y las empresas de garajes y aparcamientos estarán a lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el:

– «Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (Código de convenio número 99012735011900)».

– «Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes (código de convenio número 99011445011900)».

– Para las empresas de transporte de viajeros por carretera, se estará a lo establecido en el «Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera para las Empresas de Viajeros por Carretera» (Laudo dictado en Madrid el 24 de noviembre de 2000 y publicado en el B.O.E. el 24 de febrero de 2001), y en su caso, en el «Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor» (código de convenio 99100125072015).

La Comisión Paritaria podrá desarrollar estas materias, y alcanzado el acuerdo en la misma se anexarán al Convenio, entrando a formar parte del mismo.

CAPÍTULO VIII
OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 53. – Retirada del permiso de conducir.

1. Cuando a un conductor o conductora le sea retirado su permiso de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a acoplar a la persona trabajadora a un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario del Convenio más antigüedad.

2. La persona trabajadora acepta disfrutar la vacación anual si no la hubiera ya disfrutado, durante los 30 primeros días de retirada del permiso o por el resto. Si la retirada del permiso, fuera por un plazo superior a 90 días, a partir de ese plazo se concederá a la persona trabajadora en excedencia forzosa, hasta la fecha, en que finalice la retirada del permiso de conducir, reincorporándose nuevamente a la empresa.



Artículo 54. – Seguro de retirada del permiso de conducir.

1. Las empresas se pondrán de acuerdo con sus personas trabajadoras para establecer un seguro de retirada del permiso de conducir, que incluya la cobertura de los gastos derivados de los cursos de reciclaje para la recuperación de puntos, cuya prima sería abonada al 50% por la empresa y al 50% por las personas trabajadoras.

2. Las indemnizaciones con cargo a la compañía aseguradora, serán repartidas al 50%, cuando la empresa diese ocupación a la persona trabajadora.

Artículo 55. – Seguro de accidente de trabajo.

Las empresas tendrán concertado a favor de sus personas trabajadoras un seguro que cubra exclusivamente todas las contingencias derivadas de accidente de trabajo con las siguientes coberturas:

– 26.500 euros para los casos de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

– 26.500 euros para los casos de fallecimiento.

A partir del 1.º de julio de 2023 tales coberturas serán de 35.000 euros.

Las empresas entregarán una copia del contrato de seguro a cada persona trabajadora que lo solicite, además de otra genérica para su exhibición en el tablón de anuncios.

Artículo 56. – Cese de la persona trabajadora.

1. El cese de la persona trabajadora, con 65 años de edad o más, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante, al menos, 25 años, tendrá derecho a tres meses de vacaciones ininterrumpidas e inmediatamente anteriores a la fecha del cese.

Por cada periodo de 5 años de servicios que excedan de los 25, este periodo vacacional se incrementará en un mes.

2. El cese de la persona trabajadora, con menos de 65 años de edad, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante, al menos, 25 años, tendrá el mismo derecho del apartado anterior, incrementando el periodo vacacional un mes por cada año de edad de la persona trabajadora inferior a 65 años, con el límite máximo de los 60 años de edad.

3. Los derechos de los apartados 1 y 2 no procederá cuando el cese sea motivado por despido disciplinario.

CAPÍTULO IX

SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN

Artículo 57. – Sucesión convencional y subrogación.

En los supuestos de empresas de transporte regular y discrecional de viajeros, los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de



contrato de prestación, o del otorgamiento de la concesión o servicio, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante), en materia de sucesión convencional y subrogación se estará a lo dispuesto en el Título IV del «Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor» (código de convenio 99100125072015). Lo aquí preceptuado será de aplicación tanto si el contratante es cualquier tipo de administración o empresa pública, como si es una empresa privada; y la concesión o prestación de servicio saliente y/o entrante se concierta a través de un concurso público o un contrato privado.

CAPÍTULO X
DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Artículo 58. – Formación.

1. Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua (B.O.E. 27 de marzo de 2006) y Acuerdos sucesivos, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

2. La Comisión Paritaria desarrollará las iniciativas que pudieran ser necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo.

3. La Comisión Paritaria velará por el mantenimiento del espíritu que tiene la formación, con especial atención a los siguientes aspectos:

a) Cuando las empresas adopten nuevas tecnologías desconocidas por la persona trabajadora.

b) Cuando la persona trabajadora dentro de la empresa se le destine a otro puesto de trabajo con funciones distintas de las que viene realizando habitualmente.

c) Cuando la persona trabajadora por su trabajo técnico, requiera cursos de formación específica, para mantenerse ante los avances técnicos.

d) Como medidas para mejorar la productividad y calidad de las empresas, a fin de tener una mayor competitividad.

e) Las personas trabajadoras que efectúen cursos de formación, cursos de adaptación de nueva tecnología o métodos de trabajo y no superen con aptitud mínima los citados cursos, las empresas aplicarán el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras. Caso de no alcanzarse el acuerdo, será elevada a la Comisión Paritaria, para su estudio, la propuesta de extinción del contrato. En todo caso, se elevará a dicha comisión para aquellas empresas en las que no exista representación sindical.

Artículo 59. – Conductor o conductora en desarrollo profesional.

La representación empresarial y sindical coinciden en que las necesidades cada vez más crecientes en el sector de garantizar en el desarrollo de la actividad la seguridad de empleados, viajeros y usuarios de la vía pública, así como una mayor calidad de prestación de servicios a los clientes, hacen necesario configurar un modelo de desarrollo para los empleados que contribuya a motivar a los mismos a dirigir sus esfuerzos a adquirir las



competencias necesarias para desarrollar sus funciones de una manera óptima en cumplimiento de los objetivos descritos.

Se encuentra en el nivel en desarrollo, encuadrándose por tanto en la figura de «Conductor en Desarrollo Profesional», aquellos empleados que todavía no han adquirido competencias necesarias en su grado óptimo. Se entiende que un empleado ha adquirido sus competencias en grado óptimo cuando haya transcurrido un tiempo de prestación de servicios en la empresa igual a 12 meses. Una vez transcurridos los 12 meses, se entenderá que la persona trabajadora ha adquirido las competencias necesarias para acceder al nivel experimentado, debiendo por tanto ser encuadrado cuando desarrolle su actividad en la empresa en alguna del resto de las figuras de conductor. No obstante, si antes de transcurridos los 12 meses la empresa considerara que el empleado ha adquirido las competencias necesarias para acceder al nivel experimentado, podrá asignar tal nivel y al encuadre correspondiente previa superación de prueba efectuada a los efectos.

En todo caso, se entenderá que la persona trabajadora tiene nivel experimentado cuando haya tenido la categoría profesional de conductor o conductor perceptor dentro del ámbito funcional de este convenio colectivo durante al menos 12 meses.

La retribución establecida para el «conductor en desarrollo» viene reflejada en las tablas salariales del presente convenio colectivo, y de acuerdo a las mismas, y conforme a las condiciones de definición de esta categoría no percibirá en ningún caso el plus de conductor-perceptor del artículo 38.

El número de personas trabajadoras que la empresa podrá simultáneamente realizar con la categoría de «conductor en desarrollo» serán los siguientes:

- 1 trabajador o trabajadora para empresas o centros de trabajo de 1 a 9 personas trabajadoras.
- 3 personas trabajadoras para empresas o centros de trabajo de 10 a 30 personas trabajadoras.
- 5 personas trabajadoras para empresas o centros de trabajo de 31 o más personas trabajadoras.

CAPÍTULO XI JUBILACIÓN

Artículo 60. – Jubilación parcial.

Se estará a lo establecido en el artículo 215 Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015) sobre esta materia.

CAPÍTULO XII IGUALDAD

Artículo 61. – Igualdad.

1. Se proclama la igualdad de trato, entendiendo ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de la persona. Las empresas están



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.

2. Se procurará la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, a través de la aplicación la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, u otra norma que la modifique o sustituya; y en especial en lo referente a las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

3. De igual manera, será de aplicación la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Podrá suspender su contrato de trabajo la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o violencia sexual. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Podrá extinguir su contrato de trabajo, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este artículo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la



Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

4. En materia de igualdad será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (B.O.E. de 23/03/2007) y modificaciones sucesivas. Así como las aplicaciones reglamentarias del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

CAPÍTULO XIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 62. – Órganos de representación.

1. Los órganos de representación de las empresas, serán los Delegados de Personal, Comités de Empresa y todos aquellos que establezcan la legislación vigente.

2. Las empresas y los representantes de personal se comprometen al diálogo fluido, eficaz y constructivo para la buena marcha de las relaciones entre la empresa y sus personas trabajadoras cuyo objetivo sea conseguir un mayor rendimiento en las empresas y mejoras sociales, que beneficien a todos.

Artículo 63. – Delegados de personal.

1. La representación de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 personas trabajadoras corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez personas trabajadoras, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Las personas trabajadoras elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 personas trabajadoras, uno; de 31 a 49, tres.



2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comités de Empresa en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. – Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más personas trabajadoras.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen las 50 personas trabajadoras, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de Empresa conjunto. Cuando unos centros tengan 50 personas trabajadoras y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de Empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

3. Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Tales comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.

Artículo 65. – Competencias de los Comités de Empresa.

1. – El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones de la empresa sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.

2.º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3.º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.



4.º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5.º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6.º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8.º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9.º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10.º Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o de sus familiares.

11.º Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12.º Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. – Los informes que deba emitir el comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4.º y 5.º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.



Artículo 66. – Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 67. – Composición.

1. El número de miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a) De cincuenta a cien personas trabajadoras, cinco.
- b) De ciento uno a doscientas cincuenta personas trabajadoras, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientas personas trabajadoras, trece.
- d) De quinientos uno a setecientas cincuenta personas trabajadoras, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil personas trabajadoras, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

3. Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de las personas trabajadoras representados.

Artículo 68. – Promoción de elecciones y mandato electoral.

1. Podrán promover elecciones a delegados de personal y miembros de comités de empresa las organizaciones sindicales más representativas, las que cuenten con un mínimo de un 10% de representantes en la empresa o las personas trabajadoras del centro de trabajo por acuerdo mayoritario. Los sindicatos con capacidad de promoción de elecciones tendrán derecho a acceder a los registros de las administraciones públicas que contengan datos relativos a la inscripción de empresas y altas de personas trabajadoras, en la medida necesaria para llevar a cabo tal promoción en sus respectivos ámbitos.

Los promotores comunicarán a la empresa y a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral su propósito de celebrar elecciones con un plazo mínimo de, al menos, un mes de antelación al inicio del proceso electoral. En dicha comunicación los promotores deberán identificar con precisión la empresa y el centro de trabajo de ésta en que se desea celebrar el proceso electoral y la fecha de inicio de éste, que será la de constitución de la



mesa electoral y que, en todo caso, no podrá comenzar antes de un mes ni más allá de tres meses contabilizados a partir del registro de la comunicación en la oficina pública dependiente de la autoridad laboral. Esta oficina pública, dentro del siguiente día hábil, expondrá en el tablón de anuncios los preavisos presentados, facilitando copia de los mismos a los sindicatos que así lo soliciten.

Sólo previo acuerdo mayoritario entre los sindicatos más representativos o representativos de conformidad con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, podrá promoverse la celebración de elecciones de manera generalizada en uno o varios ámbitos funcionales o territoriales.

Dichos acuerdos deberán comunicarse a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral para su depósito y publicidad.

Cuando se promuevan elecciones para renovar la representación por conclusión de la duración del mandato, tal promoción sólo podrá efectuarse a partir de la fecha en que falten tres meses para el vencimiento del mandato.

Podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento o decremento de plantilla.

2. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en este artículo para la promoción de elecciones determinará la falta de validez del correspondiente proceso electoral; ello no obstante, la omisión de la comunicación a la empresa podrá suplirse por medio del traslado a la misma de una copia de la comunicación presentada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral, siempre que ésta se produzca con una anterioridad mínima de veinte días respecto de la fecha de iniciación del proceso electoral fijado en el escrito de promoción.

La renuncia a la promoción con posterioridad a la comunicación de la oficina pública dependiente de la autoridad laboral no impedirá el desarrollo del proceso electoral, siempre que se cumplan todos los requisitos que permitan la validez del mismo.

En caso de concurrencia de promotores para la realización de elecciones en una empresa o centro de trabajo se considerará válida, a efectos de iniciación del proceso electoral, la primera convocatoria registrada, excepto en los supuestos en los que la mayoría sindical de la empresa o centro de trabajo con comité de empresa hayan presentado otra fecha distinta, en cuyo caso prevalecerá esta última, siempre y cuando dichas convocatorias cumplan con los requisitos establecidos. En este último supuesto la promoción deberá acompañarse de una comunicación fehaciente de dicha promoción de elecciones a los que hubieran realizado otra u otras con anterioridad.

3. La duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones.

Solamente podrán ser revocados los delegados de personal y miembros del comité durante su mandato, por decisión de las personas trabajadoras que los hayan elegido, mediante asamblea convocada al efecto a instancia de un tercio, como mínimo, de los



electores y por mayoría absoluta de éstos, mediante sufragio personal, libre, directo y secreto. No obstante, esta revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo, ni replantearse hasta transcurridos, por lo menos, seis meses.

4. En el caso de producirse vacante por cualquier causa en los comités de empresa o de centros de trabajo, aquélla se cubrirá automáticamente por la persona trabajadora siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido. Cuando la vacante se refiera a los delegados de personal, se cubrirá automáticamente por la persona trabajadora que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

5. Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral y a la empresa, publicándose asimismo en el tablón de anuncios.

Artículo 69. – Garantías.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, tendrán, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal o donde no existan los anteriores los integrantes de la Comisión Paritaria.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

1.º Hasta cien personas trabajadoras, dieciséis horas, en cuyo caso habrá de concederse en dos jornadas completas para el personal de conducción o hasta cuatro veces al mes, para el resto de personal.



- 2.º De ciento uno a doscientas cincuenta personas trabajadoras, veinte horas.
- 3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientas personas trabajadoras, treinta horas.
- 4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta personas trabajadoras, treinta y cinco horas.
- 5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Artículo 70. – Acumulación de horas.

Los delegados de personal y los miembros de cada Comité de Empresa podrán acumular horas, mediante la cesión entre ellos, según las necesidades del momento, sin otra limitación que la de comunicar por escrito, a la empresa dicha acumulación, con un mes de antelación.

CAPÍTULO XIV
APARCAMIENTOS

Artículo 71. – Jornada continuada.

Las personas trabajadoras de este colectivo, que realizan una jornada intensiva de ocho horas ininterrumpidas, tienen derecho a 30 minutos de descanso. Este periodo se considerará como jornada efectiva de trabajo, y por tanto será tenido en cuenta para el cómputo de la jornada anual.

Artículo 72. – Plus de toxicidad.

El plus de toxicidad queda establecido en la cantidad mensual que figura en la tabla de salarios para 2022 en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 73. – Prendas de trabajo.

Se dotará a este personal de dos camisas, cada seis meses tanto de verano como de invierno.

Artículo 74. – Plus de festividad.

Para las personas trabajadoras de garajes y aparcamientos se establece un plus, por día festivo trabajado de la cantidad que figura en la tabla de salarios para 2022 en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

El personal que trabaje el día de Navidad, el día de Año Nuevo o el día de Reyes la cuantía de este plus será la establecida en el artículo 76 del presente convenio.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del día libre, que señalará la empresa cuando las circunstancias del servicio lo permitan, dentro de los cuarenta y cinco días siguientes al festivo trabajado.



Artículo 75. – Plus de turnicidad.

Las empresas que tengan establecidos en la actualidad turnos rotativos, que integren el turno de noche, abonarán por este concepto a la cantidad mensual que figura en la tabla de salarios para 2022 en el anexo I; y para el resto de los años, en las tablas correspondientes que se publiquen.

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

Artículo 76. – Plus de Nochebuena y Nochevieja.

Para el año 2022 se establece un plus de la cuantía que figura en anexo I; para todo el personal que trabaje el turno de noche del día 24 de diciembre (Nochebuena) y para el que trabaje el turno de noche del día 31 de diciembre (Nochevieja).

Tal cantidad se incrementará y revisará, si procede, cada uno de los años de vigencia del convenio conforme a lo establecido en el artículo 28.

CAPÍTULO XV
DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Categoría de auxiliar en ruta.

La categoría profesional, de «auxiliar en ruta» del convenio colectivo tendrá las funciones que se describen en el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000.

Segunda. – Convenio aplicable durante el año 2021.

Durante el año 2021 se aplicará el convenio colectivo para la actividad de «Transportes por carretera, garajes y aparcamientos» de Burgos y su provincia correspondiente a 2017-2020, y publicado en Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de fecha 29 de mayo de 2018.

Tercera. – Tablas salariales y cuantías económicas aplicables durante el año 2021.

La tabla de salarios, y otros conceptos económicos, que regirán desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021, serán los que figuran en el acuerdo parcial publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de fecha 4 de octubre de 2022.

DISPOSICIÓN FINAL

Vinculación a la totalidad. –

Las condiciones de este convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. Por ello, se pacta su expresa nulidad si la autoridad laboral competente, en uso de sus facultades, no homologara íntegramente el presente convenio, y la Comisión Negociadora lo reconsiderará en su totalidad.

* * *



ANEXO I

TABLAS AÑO 2022

CONVENIO DE TRANSPORTES POR CARRETERA, GARAJES Y APARCAMIENTOS

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
TRANSPORTE DE VIAJEROS			
Grupo 1º. Personal Superior y Técnico			
Subgrupo A:			
Jefe/a de Servicio	1.954,66 €	105,71 €	30.588,42 €
Inspector/a Principal	1.745,63 €	105,71 €	27.452,97 €
Subgrupo B:			
Ingeniero/a y Licenciado/a	1.871,32 €	105,71 €	29.338,32 €
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar	1.491,21 €	105,71 €	23.636,67 €
Ayudante Técnico/a Sanitario	1.289,17 €	105,71 €	20.606,07 €
GRUPO 2º. Personal Administrativo			
Jefe/a de Sección	1.556,10 €	105,71 €	24.610,02 €
Jefe/a de Negociado	1.491,19 €	105,71 €	23.636,37 €
Oficial/a de Primera	1.407,65 €	105,71 €	22.383,27 €
Oficial/a de Segunda	1.335,87 €	105,71 €	21.306,57 €
Auxiliar Administrativo/a	1.256,72 €	90,60 €	19.938,00 €
GRUPO 3º. Personal de movimiento			
Subgrupo A: Estaciones y Administraciones			
Sección 1. Personal Estaciones			
Clase 1ª			
Jefe/a de Estación de Primera	1.604,67 €	105,71 €	25.338,57 €
Jefe/a de Estación de Segunda	1.491,19 €	105,71 €	23.636,37 €
Clase 2ª			
Jefe/a de Administración de 1ª	1.604,67 €	105,71 €	25.338,57 €
Jefe/a de Administración de 2ª	1.491,19 €	105,71 €	23.636,37 €
Clase 3ª			
Jefe/a de Estación en ruta	1.289,15 €	105,71 €	20.605,77 €
Taquillero/a	1.259,22 €	90,60 €	19.975,50 €
Factor	1.259,22 €	90,60 €	19.975,50 €
Encargado/a de Consigna	1.259,22 €	90,60 €	19.975,50 €
Repartidor/a de Mercancías	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Mozo/a	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Subgrupo B: Transportes de Viajeros en Autobuses y Microbuses			
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.334,26 €	105,71 €	21.282,42 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.309,32 €	105,71 €	20.908,32 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1.309,32 €	105,71 €	20.908,32 €
Inspector/a	44,83 €	105,71 €	21.666,17 €
Conductor/a	42,95 €	105,71 €	20.810,77 €
Conductor/a Perceptor/a	43,00 €	105,71 €	20.833,52 €
Conductor en desarrollo	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Cobrador/a	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Auxiliar en Ruta	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Subgrupo C: Transporte en Automóviles Ligeros de Servicio Público			
Jefe/a de Tráfico	1.462,01 €	105,71 €	23.198,67 €
Conductor/a	42,95 €	105,71 €	20.810,77 €
GRUPO 4º. Personal de Talleres			
Encargado/a de Almacén	1.278,52 €	105,71 €	20.446,32 €
Jefe/a de Taller	1.492,60 €	105,71 €	23.657,52 €
Encargado/a o Contramaestre	1.354,52 €	105,71 €	21.586,32 €
Encargado/a General	1.341,31 €	105,71 €	21.388,17 €
Jefe/a de Equipo	44,89 €	105,71 €	21.693,47 €
Oficial/a de Primera	44,75 €	105,71 €	21.629,77 €
Oficial/a de Segunda	42,95 €	105,71 €	20.810,77 €
Oficial/a de Tercera	41,68 €	90,60 €	20.051,60 €
Mozo/a de Taller	41,42 €	90,60 €	19.933,30 €
GRUPO 5º. Personal Subalterno			
Cobrador/a de Facturas	1.250,95 €	90,60 €	19.851,45 €
Telefonista	1.250,95 €	90,60 €	19.851,45 €
Portero/a y Vigilante	1.246,10 €	90,60 €	19.778,70 €
GRUPO 6º. Personal de Servicios Auxiliares			
Sección 1ª. Garajes			
Encargado/a General de Primera	1.400,31 €	105,71 €	22.273,17 €
Encargado/a de Segunda	1.328,10 €	105,71 €	21.190,02 €
Encargado/a de Almacén	1.286,52 €	105,71 €	20.566,32 €
Engrasador/a Lavacoches	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Guarda de Noche	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Guarda de Día	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Sección 2ª. Estaciones de Lavado y Engrase			
Encargado/a de Primera	1.335,51 €	105,71 €	21.301,17 €
Encargado/a de Segunda	1.267,05 €	90,60 €	20.092,95 €
Engrasador/a	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €
Mozo/a de Servicio	41,35 €	90,60 €	19.901,45 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS			
GRUPO 1°. Personal Superior y Técnico			
Subgrupo A:			
Jefe/a de Servicio	1.845,82 €	105,71 €	28.955,82 €
Inspector/a Principal	1.718,17 €	105,71 €	27.041,07 €
Ingeniero/a y Licenciado/a	1.828,57 €	105,71 €	28.697,07 €
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar Titulado/a	1.447,25 €	105,71 €	22.977,27 €
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	1.269,32 €	105,71 €	20.308,32 €
Grupo 2°. Personal Administrativo			
Jefe/a de Sección	1.515,57 €	105,71 €	24.002,07 €
Jefe/a de Negociado	1.448,11 €	105,71 €	22.990,17 €
Oficial/a de Primera	1.371,46 €	105,71 €	21.840,42 €
Oficial/a de Segunda	1.292,78 €	105,71 €	20.660,22 €
Auxiliar Administrativo/a	1.213,70 €	90,60 €	19.292,70 €
Grupo 3°. Personal de movimiento			
Jefe/a de Tráfico de Primera	1.244,31 €	105,71 €	19.933,17 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.225,49 €	105,71 €	19.650,87 €
Jefe/a de Tráfico de Tercera	1.225,49 €	105,71 €	19.650,87 €
Conductor/a Mecánico/a	42,81 €	105,71 €	20.747,07 €
Conductor/a	41,75 €	105,71 €	20.264,77 €
Conductor/a de Motociclo y Furgoneta	40,47 €	90,60 €	19.501,05 €
Conductor en desarrollo	40,14 €	90,60 €	19.350,90 €
Ayudante Técnico/a Sanitario/a	40,14 €	90,60 €	19.350,90 €
Mozo/a Especializado/a	40,14 €	90,60 €	19.350,90 €
Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor/a	40,14 €	90,60 €	19.350,90 €
Grupo 4°. Personal de Talleres			
Jefe/a de Taller	1.449,90 €	105,71 €	23.017,02 €
Encargado/a o Contramaestre	1.317,74 €	105,71 €	21.034,62 €
Encargado/a General	1.298,54 €	105,71 €	20.746,62 €
Encargado/a de Almacén	1.235,45 €	105,71 €	19.800,27 €
Jefe/a de Equipo	43,66 €	105,71 €	21.133,82 €
Oficial/a de Primera	43,63 €	105,71 €	21.120,17 €
Oficial/a de Segunda	41,94 €	105,71 €	20.351,22 €
Oficial/a de Tercera	40,47 €	90,60 €	19.501,05 €
Mozo/a de Taller	41,42 €	90,60 €	19.933,30 €
Grupo 5°. Personal Subalterno			
Cobrador/a de facturas	1.207,99 €	90,60 €	19.207,05 €
Telefonista	1.207,99 €	90,60 €	19.207,05 €
Portero/a	1.203,77 €	90,60 €	19.143,75 €
Vigilante	1.203,77 €	90,60 €	19.143,75 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
Grupo 3º			
Subgrupo H) Transporte de Mueble y Mudanzas			
Jefe/a de Tráfico	1.245,46 €	105,71 €	19.950,42 €
Inspector/a Visitador/a	1.232,77 €	90,60 €	19.578,75 €
Encargado/a de Almacén o Guardamueble	1.214,13 €	90,60 €	19.299,15 €
Capataz	41,56 €	90,60 €	19.997,00 €
Capitonista	40,73 €	90,60 €	19.619,35 €
Mozo/a Especialista	40,16 €	90,60 €	19.360,00 €
Mozo/a	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €
Carpintero/a	40,47 €	90,60 €	19.501,05 €
Conductor/a Mecánico/a	42,81 €	105,71 €	20.747,07 €
Conductor/a	41,71 €	105,71 €	20.246,57 €
Conductor en desarrollo	40,47 €	90,60 €	19.501,05 €
Conductor/a de Furgoneta y Motocicletas	40,47 €	90,60 €	19.501,05 €
Grupo 3º. Sección Garajes			
Encargado/a General de Primera	1.357,29 €	105,71 €	21.627,87 €
Encargado/a de Segunda	1.285,07 €	105,71 €	20.544,57 €
Encargado/a de Almacén	1.244,29 €	105,71 €	19.932,87 €
Engrasador/a de Lavacoche	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €
Guarda de Noche	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €
Guarda de Día	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €
Sección 2º. Estación de Lavado y Engrase			
Encargado/a de Primera	1.291,51 €	105,71 €	20.641,17 €
Encargado/a de Segunda	1.224,09 €	90,60 €	19.448,55 €
Engrasador/a	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €
Mozo/a de Servicio	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €
Conductor/a Perceptor/a	43,00 €	105,71 €	20.833,52 €
CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
APARCAMIENTOS			
Encargado/a	1.400,31 €	105,71 €	22.273,17 €
Auxiliar Administrativo/a	1.256,73 €	90,60 €	19.938,15 €
Taquillero/a	43,00 €	105,71 €	20.833,52 €
Auxiliar de Aparcamiento	40,11 €	90,60 €	19.337,25 €



TABLAS ANTIGÜEDAD 2022	
Por cuatrienios. Máximo 6. (Art. 29)	
CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD MENSUAL/DÍA
TRANSPORTE DE VIAJEROS	
Grupo 1º. Personal Superior y Técnico	
Subgrupo A:	
Jefe/a de Servicio	93,31 €
Inspector/a Principal	82,06 €
Subgrupo B:	
Ingeniero/a y Licenciado/a	89,28 €
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar	67,36 €
Ayudante Técnico/a Sanitario	57,30 €
GRUPO 2º. Personal Administrativo	
Jefe/a de Sección	71,16 €
Jefe/a de Negociado	68,15 €
Oficial/a de Primera	64,16 €
Oficial/a de Segunda	60,73 €
Auxiliar Administrativo/a	56,27 €
GRUPO 3º. Personal de movimiento	
Subgrupo A: Estaciones y Administraciones	
Sección 1. Personal Estaciones	
Clase 1ª	
Jefe/a de Estación de Primera	74,00 €
Jefe/a de Estación de Segunda	68,16 €
Clase 2ª	
Jefe/a de Administración de 1ª	74,00 €
Jefe/a de Administración de 2ª	68,16 €
Clase 3ª	
Jefe/a de Estación en ruta	58,09 €
Taquillero/a	56,41 €
Factor	56,41 €
Encargado/a de Consigna	56,41 €
Repartidor/a de Mercancías	1,89 €
Mozo/a	1,89 €
Subgrupo B: Transportes de Viajeros en Autobuses y Microbuses	
Jefe/a de Tráfico de Primera	59,17 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	57,71 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD MENSUAL/DÍA
Jefe/a de Tráfico de Tercera	57,71 €
Inspector/a	2,02 €
Conductor/a	1,96 €
Conductor/a Perceptor/a	1,97 €
Cobrador/a	1,89 €
Auxiliar en Ruta	1,89 €
Subgrupo C: Transporte en Automóviles Ligeros de Servicio Público	
Jefe/a de Tráfico	66,48 €
Conductor/a	1,96 €
GRUPO 4º. Personal de Talleres	
Encargado/a de Almacén	57,43 €
Jefe/a de Taller	68,26 €
Encargado/a o Contramaestre	61,07 €
Encargado/a General	60,36 €
Jefe/a de Equipo	2,02 €
Oficial/a de Primera	2,02 €
Oficial/a de Segunda	1,96 €
Oficial/a de Tercera	1,91 €
Mozo/a de Taller	1,89 €
GRUPO 5º. Personal Subalterno	
Cobrador/a de Facturas	55,93 €
Telefonista	55,93 €
Portero/a y Vigilante	55,68 €
GRUPO 6º. Personal de Servicios Auxiliares	
Sección 1ª. Garajes	
Encargado/a General de Primera	62,96 €
Encargado/a de Segunda	59,55 €
Encargado/a de Almacén	57,92 €
Engrasador/a Lavacoche	1,89 €
Guarda de Noche	1,89 €
Guarda de Día	1,89 €
Sección 2ª. Estaciones de Lavado y Engrase	
Encargado/a de Primera	60,74 €
Encargado/a de Segunda	56,86 €
Engrasador/a	1,89 €
Mozo/a de Servicio	1,89 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD MENSUAL/DÍA
TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	
GRUPO 1°. Personal Superior y Técnico	
Subgrupo A:	
Jefe/a de Servicio	87,05 €
Inspector/a Principal	80,46 €
Ingeniero/a y Licenciado/a	86,85 €
Ingeniero/a Técnico/a y Auxiliar Titulado/a	64,83 €
Ayudante Técnico/a Sanitario	56,19 €
Grupo 2°. Personal Administrativo	
Jefe/a de Sección	68,81 €
Jefe/a de Negociado	65,71 €
Oficial/a de Primera	62,06 €
Oficial/a de Segunda	58,29 €
Auxiliar Administrativo/a	53,76 €
Grupo 3°. Personal de movimiento	
Jefe/a de Tráfico de Primera	55,45 €
Jefe/a de Tráfico de Segunda	54,39 €
Jefe/a de Tráfico de Tercera	54,39 €
Conductor/a Mecánico/a	1,94 €
Conductor/a	1,91 €
Conductor/a de Motociclo y Furgoneta	1,80 €
Ayudante Técnico/a Sanitario	1,79 €
Mozo/a Especializado/a	1,79 €
Mozo/a de Carga y Descarga y Repartidor	1,79 €
Grupo 4°. Personal de Talleres	
Jefe/a de Taller	65,82 €
Encargado/a o Contramaestre	58,96 €
Encargado/a General	57,89 €
Encargado/a de Almacén	54,95 €
Jefe/a de Equipo	1,96 €
Oficial/a de Primera	1,96 €
Oficial/a de Segunda	1,91 €
Oficial/a de Tercera	1,80 €
Mozo/a de Taller	1,89 €
Grupo 5°. Personal Subalterno	
Cobrador/a de facturas	53,47 €
Telefonista	53,47 €
Portero/a	53,23 €
Vigilante	53,23 €



CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD MENSUAL/DÍA
Grupo 3º	
Subgrupo H) Transporte de Mueble y Mudanzas	
Jefe/a de Tráfico	55,60 €
Inspector/a Visitador/a	54,87 €
Encargado/a de Almacén o Guardamueble	53,84 €
Capataz	1,91 €
Capitonista	1,83 €
Mozo/a Especialista	1,81 €
Mozo/a	1,80 €
Carpintero/a	1,81 €
Conductor/a Mecánico/a	1,96 €
Conductor/a	1,93 €
Conductor/a de Furgoneta y Motocicletas	1,81 €
Grupo 3º. Sección Garajes	
Encargado/a General de Primera	60,49 €
Encargado/a de Segunda	57,06 €
Encargado/a de Almacén	55,46 €
Engrasador/a de Lavacoche	1,80 €
Guarda de Noche	1,80 €
Guarda de Día	1,80 €
Sección 2ª. Estación de Lavado y Engrase	
Encargado/a de Primera	58,23 €
Encargado/a de Segunda	54,38 €
Engrasador/a	1,80 €
Mozo/a de Servicio	1,80 €
Conductor/a Perceptor/a	1,98 €
CATEGORÍAS PROFESIONALES	ANTIGÜEDAD MENSUAL/DÍA
APARCAMIENTOS	
Encargado/a	62,96 €
Auxiliar Administrativo/a	56,28 €
Taquillero/a	1,97 €
Auxiliar de Aparcamiento	1,79 €



OTROS CONCEPTOS 2022	
Art. 15º Segunda partición fuera localidad	5,00 €
Art. 18º Plus Festivo	45,00 €
Art. 32º Hora Extraordinaria	11,25 €
Art. 34º Hora Nocturna	2,30 €
Art. 36º Bolsa de Vacaciones	104,80 €
Art. 37º Plus del Conductor/a Perceptor/a	6,31 €
Art. 38º Quebranto de Moneda	25,57 €
Art. 39º Plus de Peligrosidad	3,12 €
Art. 40º Plus Nochebuena / Nochevieja	41,19 €
Art. 72º Plus de Toxicidad	97,06 €
Art. 74º Plus Festividad	24,71 €
Art. 75º Plus de Turnicidad	58,53 €
Art. 76º Plus de Nochebuena / Nochevieja	41,19 €

DIETAS NACIONALES AÑO 2022	
LÍNEAS REGULARES DE VIAJEROS	
Comida	15,26 €
Cena	12,28 €
Desayuno y Cama	10,46 €
Total Diaria	38,00 €
LÍNEAS DISCRECIONALES DE VIAJEROS	
Comida	16,80 €
Cena	16,80 €
Desayuno y Cama	14,40 €
Total Diaria	48,00 €
LÍNEAS DISCRECIONALES DE MERCANCÍAS	
Comida	15,26 €
Cena	15,26 €
Desayuno y Cama	12,75 €
Total Diaria	43,27 €



DIETAS INTERNACIONALES VIAJEROS Y MERCANCÍAS AÑO 2022		
UNIÓN EUROPEA		
Dieta completa	76,87 €	Euros
Comida	25,66 €	Euros
Cena	25,66 €	Euros
Desayuno y Cama	25,55 €	Euros
REINO UNIDO		
Dieta completa	76,65	Libras
Comida	27,15	Libras
Cena	27,15	Libras
Desayuno y Cama	22,35	Libras
MARRUECOS		
Dieta completa	58,70 €	Euros
Comida	19,74 €	Euros
Cena	19,74 €	Euros
Desayuno y Cama	19,22 €	Euros
SUIZA		
Dieta completa	106,87 €	Euros
Comida	35,89 €	Euros
Cena	35,89 €	Euros
Desayuno y Cama	35,09 €	Euros

* * *



ANEXO II

TRANSCRIPCIÓN DEL R.D. 1561/1995, 21-IX, EN LO REFERENTE A LAS JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO EN EL TRANSPORTE POR CARRETERA

SECCIÓN 4.^a – TRANSPORTES Y TRABAJO EN EL MAR

SUBSECCIÓN PRIMERA. – DISPOSICIONES COMUNES.

Artículo 8.º – Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

1. Para el cómputo de la jornada en los diferentes sectores del transporte y en el trabajo en el mar se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa 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 o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

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

En los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia.

2. Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias.

3. 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 con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Artículo 9.º – Descanso entre jornadas y semanal.

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta Sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.



SUBSECCIÓN 2.ª – TRANSPORTES POR CARRETERA.

Artículo 10.º – Tiempo de trabajo en los transportes por carretera.

1. Serán de aplicación en el transporte por carretera las disposiciones comunes contenidas en el artículo 8 de este Real Decreto, con las particularidades que se contemplan en este artículo y en los siguientes.

2. Las disposiciones del artículo 8.º sobre tiempos de trabajo efectivo y de presencia serán de aplicación en el transporte por carretera a los trabajadores móviles, entendiéndose por éstos a cualquier trabajador que forma parte del personal que se desplaza y que está al servicio de una empresa que efectúa servicios de transporte.

A tal efecto, serán trabajadores móviles en el transporte por carretera 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, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas.

3. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, 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 dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los periodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible.

4. Se entienden comprendidos dentro del tiempo de presencia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8.1, 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.

En particular, siempre que concurren las circunstancias anteriores y, conforme a lo señalado, no constituyan una pausa o un descanso, serán considerados tiempo de presencia los siguientes periodos:

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

b) Los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular. El trabajador móvil deberá conocer de antemano los periodos señalados en los párrafos a) y b) y su previsible duración. A tal fin, salvo que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal se acuerden otros términos y condiciones, el empresario comunicará al trabajador por cualquier medio admitido en derecho la existencia y duración previsible de los indicados periodos con anterioridad a la partida. En caso contrario, esos periodos serán considerados como de tiempo de trabajo efectivo.



c) Las dos primeras horas de cada periodo de espera de carga o de descarga. La tercera hora y siguientes se considerarán tiempo de trabajo efectivo, salvo que se conozca de antemano su duración previsible en las condiciones pactadas en los convenios colectivos de ámbito estatal o, en su defecto, de ámbito inferior.

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.

5. Los periodos de tiempo de presencia indicados en el apartado 4 de este artículo se computarán para determinar el límite de horas semanales que se establece en el artículo 8.3.

No obstante, el periodo de un mes que se toma como referencia en el indicado artículo 8.3, podrá ampliarse hasta un máximo de dos meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo, tales como el carácter internacional de los servicios de transporte.

6. Los trabajadores móviles deberán ser informados por los empresarios de la normativa legal, reglamentaria o convencional, de los posibles acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, así como de las demás reglas aplicables en la empresa que afecten a la regulación de su tiempo de trabajo. A tal efecto, deberán tener a disposición de los mismos un ejemplar de la indicada regulación.

Artículo 10.º bis. – Límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles.

1. Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los periodos mínimos de descanso diario y semanal, previstos en este Real Decreto con el fin de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores móviles y la seguridad vial, cuando mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

El periodo de referencia de cuatro meses establecido en el párrafo anterior podrá ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

2. Cuando, sin tener la calificación de trabajador nocturno conforme a lo previsto en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajador realice trabajo nocturno, su jornada de trabajo diaria no podrá exceder de diez horas por cada periodo de veinticuatro.

En ningún caso la retribución específica del trabajo nocturno, determinada conforme a lo previsto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá poner en peligro la seguridad vial.



3. 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.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la negociación colectiva, en los contratos de trabajo podrá determinarse la forma de cumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 11, los trabajadores móviles interrumpirán con un periodo de descanso la jornada continuada que exceda de seis horas consecutivas. La pausa será de duración no inferior a treinta minutos. Cuando el tiempo total de trabajo sea superior a nueve horas diarias, la pausa será, como mínimo, de cuarenta y cinco minutos.

Las fracciones en que, en su caso, se dividan estos periodos no podrán tener una duración inferior a quince minutos, salvo en aquellas rutas de transporte regular de viajeros cuyo recorrido no exceda de cincuenta kilómetros.

5. El empresario será responsable de llevar un registro del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles. Este registro se conservará, al menos, durante tres años después de que finalice el periodo considerado. El empresario estará obligado a facilitar a los trabajadores móviles que así lo soliciten una copia del registro de las horas trabajadas.

Artículo 11.º – Límites de conducción y descansos en los transportes por carretera.

Los periodos máximos de conducción diarios y semanales y los descansos mínimos entre jornadas y semanal de los conductores de transportes interurbanos deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) número 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006 (LCEur 2006, 798), relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) número 3821/85 (LCEur 1985, 1329) y (CE) número 2135/98 del Consejo (LCEur 1998, 3255) y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo (LCEur 1985, 1328).

Artículo 12.º – Cómputo de la jornada de trabajo en los transportes urbanos.

La jornada de trabajo en los transportes urbanos podrá iniciarse o finalizarse, tanto en los centros de trabajo como en alguna de las paradas efectuadas por los servicios.