

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 3** *RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial Confebus y por la representación sindical CC. OO., UGT Y SLT. (Código número 28007655011992).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Transporte Regular de Viajeros por Carretera de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial Confebus y por la representación sindical CC. OO., UGT Y SLT, el día 7 de mayo de 2025; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS POR CARRETERA
DE LA COMUNIDAD DE MADRID (CÓDIGO DEL CONVENIO: 28007655011992)**

**Título I
Capítulo Primero
Disposiciones Legales**

Artículo 1º.- Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera de los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos de la Comunidad de Madrid con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor/a, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores en orden a las eventuales concurrencias por la existencia de ámbitos de negociación que cuenten con sus propias normas convencionales.

En orden a las empresas mixtas les será de aplicación este Convenio Colectivo cuando, aunque realicen habitualmente y con continuidad servicios discrecionales, turísticos, regulares de uso especial y regulares temporales, los servicios de carácter regular de uso general, urbano o interurbano sean los servicios prevalentes.

Artículo 2º.- Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas trabajadoras—que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en la Comunidad de Madrid, con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de altos cargos.

Artículo 3º.- Estructura de la negociación colectiva en el sector. Reglas de concurrencia.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector de transporte de viajeros por carretera para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano o interurbano en la Comunidad de Madrid a través de la estructura negociadora siguiente:

- a) Convenio Colectivo de transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid, que aquí se suscribe.
- b) Acuerdos o Convenios Colectivos de ámbito funcional inferior al general pero superior al de empresa.
- c) Pactos de aplicación del presente Convenio, en caso de que existan, a través de los cuales se aplica o desarrolla en el ámbito empresarial lo dispuesto en el presente Convenio en las materias que sean propias de la empresa, sometiéndose en todo caso a lo previsto en aquel, con respecto a la jerarquía normativa establecida en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, respetando el contenido del artículo 3º del ET, se regularán en primer lugar por lo previsto en el presente Convenio como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.

En correspondencia con tal objetivo, de conformidad con lo previsto en el art. 83.2 del ET, los supuestos de concurrencia entre el presente Convenio y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo, se registrarán por las reglas siguientes:

1.- En un primer nivel se encuentra la unidad de negociación de ámbito sectorial de la Comunidad Autónoma de Madrid (Convenio Colectivo de transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid). En un segundo nivel estarán las unidades negociadoras que, al amparo de lo establecido en el art. 84 del ET pudieran existir por debajo de dicho ámbito sectorial, con la salvedad de aquellas materias que relaciona el artículo 84.2 del ET y a las que atribuye prioridad aplicativa en el ámbito empresarial si concurren las condiciones exigidas legalmente en dicho precepto para que aquella se produzca. Y, por último, en un tercer nivel, los acuerdos de empresa sobre materias específicas en desarrollo y aplicación del presente Convenio con sometimiento pleno a lo dispuesto en el mismo. Toda concurrencia conflictiva entre el nivel sectorial provincial y los niveles inferiores a éste se resolverá con sujeción al contenido material acordado en el Convenio Colectivo sectorial que tiene el carácter de derecho mínimo indisponible.

2.- El Convenio Colectivo de transporte regular de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, que se consideran propias y exclusivas de su ámbito de conformidad con lo dispuesto en el art. 84.4 del ET, estando pues reservadas en todo caso a esta unidad de negociación:

- Contratación: modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa.
- Períodos de prueba.
- Clasificación Profesional.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Movilidad geográfica.
- Sucesión convencional y subrogación.

De igual forma, en aplicación del principio de complementariedad entre las diversas unidades de contratación, en relación con el ya mencionado art. 83.2 del ET y sin perjuicio y con la salvedad de lo establecido en el art. 82.3 y 84.2 del ET, se fijan como materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores las siguientes:

- Jornada máxima y su regulación básica.
- Estructura salarial.
- Salarios base, plus convenio, su incremento mínimo y el complemento de antigüedad
- Formación profesional.

Los acuerdos que pudieran suscribirse en un nivel o ámbito inferior al del presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de lo regulado en el art. 82.3 y art. 84.2 del ET, podrán desarrollar aquellas materias no reguladas en este Convenio con respeto de la homogeneidad en tal ámbito, no pudiendo alterar el contenido del presente Convenio.

Lo aquí establecido será de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 4º.- Vigencia, denuncia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2025 con independencia del día de su firma. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en las respectivas cláusulas, teniendo carácter retroactivo desde 1 de enero de 2025.

Su duración será de tres años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogable por un año más, si no media denuncia por ninguna de las partes. En caso de prórroga automática, por no existir previa denuncia, el Convenio continuará siendo aplicable con las mismas condiciones e incrementos salariales establecidos para el año 2027.

En todo caso, el Convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2028.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo Convenio antes de dos meses desde la fecha señalada para la denuncia.

En todo caso, del escrito de denuncia realizado por alguna de las partes firmantes se dará traslado a las otras partes firmantes del Convenio. En el escrito de denuncia se expresará la representatividad que ostenta la parte que la formule, los ámbitos del Convenio y las materias de negociación.

La vigencia del convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los siguientes términos: durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se mantendrá su vigencia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos parciales, en su caso, tendrán la vigencia que las partes determinen. Transcurridos 24 meses desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral en su caso, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 5º.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del Convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negocial.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declare la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Artículo 6º.- Legislación aplicable.

Lo regulado en el presente convenio será aplicable con sujeción estricta a la jerarquía normativa establecida en el art. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º.- Derechos adquiridos y garantías “ad personam”

Se respetarán los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal, siempre y cuando no establezcan condiciones contrarias a lo dispuesto en los artículos anteriores.

Artículo 8º.- Compensación y absorción

Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente Convenio, las cuales quedarán intactas.

Artículo 9º.- Contratación.

La contratación del personal se ajustará estrictamente a lo dispuesto en la Legislación vigente en cada momento. El incumplimiento de la anterior obligación supondrá la consideración del personal afectado como fijo de plantilla y, en consecuencia, no cesará en su puesto de trabajo por las razones que originaron sus respectivos contratos.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

En la contratación de personal interino será indispensable señalar la persona trabajadora sustituida, la causa y el tiempo de esta, de ser previsible. En todo caso la resolución del Contrato se comunicará a la persona trabajadora con un preaviso de 15 días.

Cuando se trate de cubrir trabajos eventuales, podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada conforme a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Las empresas estarán obligadas a comunicar a la representación de los trabajadores/as las altas, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, y las bajas producidas en el mes anterior, de las relaciones laborales.

Artículo 10º.- Contrato de trabajo y pluriempleo.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente la erradicación del pluriempleo como norma general. En esta línea se estima necesario aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en nuestra Legislación vigente para aquellos supuestos de personas trabajadoras no dadas de alta en la Seguridad Social por estarlo en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo las empresas se comprometen a no contratar personas trabajadoras no procedentes de las Oficinas de Empleo. Tampoco contratarán personal en situación de alta en otra empresa u órgano dependiente de la Administración Pública, ni en jornada completa ni en jornada parcial, respetando en todo caso los derechos adquiridos.

Como medio para alcanzar la eficacia de las anteriores disposiciones se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a la Representación Legal de los Trabajadores en la empresa los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de Contrato de Trabajo escritos que se utilice en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme a lo dispuesto en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre derechos

de información del órgano de representación de los trabajadores en la empresa en materia de contratación.

Artículo 11º.- Censo de personas trabajadoras.

Las Empresas se comprometen a elaborar el censo de personas trabajadoras. Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del órgano de representación legal de los trabajadores en la empresa o delegado/a de la sección sindical en el plazo de cinco días antes de su publicación en el tablón de anuncios de la empresa.

Los censos se entregarán a la representación legal de los trabajadores en la empresa en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del Convenio.

Las empresas se comprometen a notificar anualmente a la representación legal de los trabajadores en la empresa los escalafones, de existir éstos.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior, las empresas afectadas por el ámbito del presente convenio, estarán obligadas a facilitar a la representación legal de los trabajadores en la empresa un censo dos veces al año, si así se solicita por ésta.

Artículo 12º- Principio de igualdad.

Para la igualdad efectiva de las personas trabajadoras se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45, así como de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Las personas trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. También, a su voluntad, las personas trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación del disfrute del permiso por el nacimiento o cuidado del menor. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación por lactancia corresponderá a 15 días laborables. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquier progenitor en caso de que ambos trabajen.

A los efectos de todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo se equiparán las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal, al matrimonio.

**Capítulo Segundo
Jornada Laboral, Vacaciones
y Descansos****Artículo 13º.- Jornada laboral del personal de no movimiento.**

La jornada del personal de no movimiento será de 40 horas semanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales.

Artículo 14º.- Jornada laboral del personal de movimiento.

En los servicios interurbanos, cualquiera que sea su naturaleza, las horas de conducción no podrán exceder de nueve diarias salvo causas de fuerza mayor o inminencia del punto de destino.

Tampoco podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas sin hacer las pausas legalmente establecidas, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino.

- Para los/las trabajadores/as que realicen servicios regulares permanentes de uso general, ya sean urbanos o interurbanos:
- La jornada de trabajo será de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal

- Cuando la jornada tenga consideración de turno partido, éste habrá de serlo por una única vez al día, con un mínimo de una hora y un máximo de cuatro horas. Exclusivamente para los servicios de transporte regular permanente que afecten a las líneas asociadas al Consorcio Regional de Transportes de la Comunidad de Madrid, la partición de la jornada habrá de realizarse en el centro de trabajo o base. En todo caso, se respetarán los acuerdos actualmente vigentes en el seno de las empresas sobre esta materia, o los que puedan alcanzarse entre empresas y trabajadores.
- No podrán partirse los turnos de trabajo diarios de duración inferior a seis horas de trabajo efectivo.
- La jornada de trabajo se iniciará en el momento que la persona trabajadora se haga cargo del vehículo o cuando sea convocado por la empresa y finalizará cuando haya terminado las labores inherentes a su puesto de trabajo.
- En este tipo de servicios, para la duración, cómputo y retribución de la toma y deje, se estará a los acuerdos o pactos existentes en cada empresa, respetándose los derechos adquiridos en virtud de tales acuerdos o pactos.
- En el caso de que no existiese acuerdo al efecto, él toma y deje será el que se acuerde a nivel de empresa con la representación legal de los trabajadores en la empresa, tomándose como referencia el tiempo realmente invertido en tales operaciones.
- Por el mero hecho de ser citada y aunque no se presten servicios, la empresa garantizará 4 horas y 30 minutos de trabajo efectivo a la persona trabajadora.
- A las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial se les garantizara las horas reales contratadas de ser inferior a cuatro horas y media
-

Artículo 14^º bis. - No obstante, a lo contemplado en los artículos anteriores, para todos los colectivos afectados por este Convenio Colectivo, el tiempo de trabajo se verá reducido en el valor de 3 días completos de trabajo en jornada plena.

Salvo pacto contrario, los días anteriormente señalados en que se concreta la reducción de la jornada y tiempo de trabajo se acumularán a los correspondientes períodos vacacionales de acuerdo con la normativa aplicable al efecto. En los supuestos de fraccionamiento de vacaciones y a falta de acuerdo en relación con el disfrute de estos días, los pendientes, en su caso, se acumularán al último período vacacional.

Artículo 15^º.- Descanso diario del personal de conducción.

El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será ininterrumpido ateniéndose a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Artículo 16^º.- Descanso semanal

Con carácter general el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos. Para el personal de movimiento será de cuatro días en cómputo bisemanal librándose dos días a la semana, salvo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora librará de forma que disfrute, al menos, tres domingos de cada doce.

Las empresas elaborarán un cuadrante mensual y, se dará a conocer a cada persona trabajadora con al menos una semana de antelación.

El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35.I.B.3 primer apartado.

Artículo 17^º.- Partes de trabajo.

Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control por duplicado en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad, así como en las horas de inicio del servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc. Dichos partes serán confeccionados y entregados por las personas trabajadoras a la empresa en el plazo máximo de 48

horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar a la persona trabajadora.

Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los órganos de representación legal de los trabajadores en la empresa o delegado de la sección sindical, relación nominal detallada de todas las horas que eventualmente se hubieran realizado excediendo la jornada establecida. Asimismo, vienen obligadas a exhibir a la representación legal de los trabajadores en la empresa los partes de trabajo diarios de la plantilla de conductores/as cuando así lo soliciten.

Artículo 18º.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todas las personas trabajadoras. Las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente.

La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que correspondan a las personas trabajadoras en jornada ordinaria.

En todo caso, las empresas elaborarán en el mes de diciembre el cuadro de vacaciones para el año siguiente, con distribución rotativa de las personas trabajadoras de año en año. El calendario de vacaciones se comunicará al órgano de representación de los trabajadores -en el mes de diciembre, salvo para aquellas personas trabajadoras que disfruten de vacaciones los meses de enero y febrero en cuyo caso deberán conocerlo al menos con dos meses de antelación sobre la fecha de disfrute. Los Juzgados de lo Social resolverán las diferencias que pudieren surgir a la hora de fijar las fechas de disfrute.

Se recomienda a las empresas procuren conceder las vacaciones anuales a las personas trabajadoras durante el período comprendido entre los meses de marzo a diciembre ambos inclusive.

Con carácter general las vacaciones serán ininterrumpidas salvo que se acuerde con la empresa su fraccionamiento.

Artículo 19º.- Servicios nocturnos.

Por obvias razones de seguridad, las personas trabajadoras con función de conductor que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidas de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido y a la inversa, las personas trabajadoras conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos de largo recorrido. En todo caso se respetará el descanso previsto en el art. 15 del presente Convenio.

Los servicios nocturnos, serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de las personas trabajadoras conductores/as, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias.

Artículo 20º.- Licencias.

Se estará a lo dispuesto en el Art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, el permiso retribuido por matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad será de dos días, y de segundo grado de consanguinidad, de un día.

En todo caso, los días remunerados por el art 37,3 del Estatuto de los Trabajadores, comenzaran a disfrutarse el primer día laborable después del hecho causante

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, que habrán de comunicar como mínimo dos días antes a la fecha en la que pretendan disfrutarla.

Capítulo Tercero
Prestaciones de Carácter Social
e Indemnizatorio

Artículo 21º.- Incapacidad temporal.

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, las empresas abonarán a sus trabajadores/as, del día 1 al 3 el 60% de la base de cotización diaria de dicha prestación a todos los trabajadores que superen una baja de 15 días y, por un período máximo de 18 meses, el siguiente complemento: del día 16 al 60 ambos inclusive, la empresa abonará la diferencia existente entre lo que perciba el/la trabajador/a por la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 85% de la base de cotización diaria de dicha prestación. A partir del día 61 inclusive, la empresa abonará la diferencia existente entre lo que perciba el/la trabajador/a por la prestación correspondiente de la Seguridad Social y el 100% de la base de cotización diaria de dicha prestación.

En los supuestos de accidente de trabajo, hospitalización, o cuando la persona trabajadora sea intervenida quirúrgicamente, las empresas completarán la percepción de la persona trabajadora accidentada, hospitalizada o intervenida quirúrgicamente hasta el cien por cien de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de 18 meses a contar desde el día de la baja.

Durante la vigencia del convenio, las situaciones de incapacidad temporal a consecuencia de la COVID 19 tendrán el tratamiento de accidente de trabajo a los efectos de lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 22º.- Retirada del carnet de conducir.

Cuando una persona trabajadora con funciones de conductor sufra la retirada del permiso de conducir hasta un año y sea por sentencia firme o resolución de la Autoridad Administrativa competentes, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado a sus funciones o tareas en el momento de la retirada del permiso, siempre y cuando:

- La retirada se produzca con ocasión de accidente de tráfico en el ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa.
- La empresa tenga más de 5 conductores/as.
- La persona afectada tenga una antigüedad superior a tres años.
- La persona afectada acepte realizar las funciones que se le asignen aún cuando se refieran a puesto de trabajo o grupo profesional diferente.
- La retirada del permiso de conducir no se deba a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, las dos primeras declaradas por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa.

La persona afectada podrá optar, además, o bien por computar el período de retirada del permiso de conducir como vacaciones, o solicitar excedencia voluntaria no retribuida con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 22º bis. - Retirada de puntos del carnet de conducir.

Cuando una persona trabajadora con funciones de conductor sufra el descuento de puntos del permiso de conducir con ocasión de la prestación del servicio asignado por la empresa, podrá optar por la realización de los cursos establecidos legalmente para la recuperación de los mismos, siendo por cuenta de la empresa en tal caso tanto el coste económico del curso como las horas destinadas a su realización, previa acreditación por la persona afectada.

Cuando por razón de la retirada de puntos la persona trabajadora con funciones de conductor sea privada del permiso de conducir, la empresa abonará el coste económico del curso y correrán a su cargo las horas destinadas a su realización, ambos conceptos de forma proporcional a los puntos retirados con ocasión de la prestación del servicio asignado por la empresa previa acreditación por la persona afectada

Para que la persona trabajadora afectada se beneficie de lo señalado en los dos párrafos precedentes, habrá de acreditar:

- Tener una antigüedad superior a un año para la recuperación de puntos y de tres años para la recuperación del permiso de conducir por retirada de puntos.
- La empresa deberá de tener más de cinco personas trabajadoras con funciones de conductor.
- La persona trabajadora afectada deberá aceptar, en el caso de retirada del permiso de conducir, las funciones que le asigne la empresa aun cuando se refieran a puesto de trabajo o grupo profesional diferente.
- La retirada de los puntos o del permiso de conducir por puntos no podrá deberse a negligencia (no entendiéndose como tal a estos únicos efectos la cometida para la prestación del servicio asignado), imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía, las dos primeras declaradas por sentencia judicial en primera instancia o resolución firme en vía administrativa. Si una vez conocida la sentencia o resolución resultara que la retirada de puntos o del permiso de conducir por resta de puntos se ha debido a cualquiera de estas causas y la persona trabajadora se hubiera beneficiado de las previsiones de este artículo, estará obligada a restituir a la empresa, el coste económico del curso y del tiempo utilizado para su realización, en el plazo máximo de un año, a contar desde la fecha de la sentencia o resolución.
- La persona trabajadora afectada deberá notificar a la empresa la retirada de puntos o del permiso de conducir por resta de puntos, mediante entrega de copia de la sentencia o resolución administrativa que así lo disponga.

Artículo 23º.- Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras que en virtud de sus circunstancias laborales tuvieran derecho a acceder a la situación legal de jubilación parcial, y siempre que preavisen su voluntad de acceder a ella, con un mínimo de dos meses de antelación, podrán optar a la misma hasta con el 75% de reducción de jornada, si la persona trabajadora así lo solicita.

La concesión de acceso a la jubilación parcial será obligatoria para las empresas, que deberán por tanto acceder a la misma, siempre que la persona trabajadora tenga una antigüedad de prestación efectiva de servicios de diez años en la empresa.

Las personas trabajadoras relevistas, cuando la jornada del jubilado a tiempo parcial se reduzca en un 75%, serán contratadas mediante un contrato indefinido y a jornada completa

La persona trabajadora jubilada y previa solicitud al efecto, podrá concentrar la totalidad de su jornada reducida en un solo periodo, que se iniciará cuando la misma adquiera la condición de jubilado parcial.

Artículo 24º.- Seguros de muerte e invalidez.

Las empresas suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma del presente Convenio, un Seguro Colectivo de Accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todas las personas trabajadoras de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del Convenio:

- 29.841,08 euros Para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el año **2025**
- 59.681,06 euros Para los casos de invalidez permanente, total , absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el año **2025**

Una vez venzan o se renueven las pólizas de seguro vigentes, las empresas se comprometen a incluir la cobertura de gran invalidez en los términos pactados en este apartado.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el Convenio, convirtiéndose en auto aseguradoras en el supuesto de no concertarlo

Artículo 25º.- Abono de sanciones.

Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por esta o por la persona trabajadora según la imputabilidad de la sanción impuesta.

Artículo 26º.- Seguridad y salud laboral.

Serán de aplicación todas las disposiciones contenidas en la legislación vigente en cada momento en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como aquellas relacionadas en la prevención de riesgos laborales. Como consecuencia de lo anterior, a las personas trabajadoras de talleres y lavacoches se les proveerá de las prendas necesarias para la realización de sus funciones en el trabajo.

Artículo 27º.- Reconocimiento médico.

Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas, un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Se entregará copia a la persona trabajadora de los resultados de cada revisión médica. Los reconocimientos médicos serán voluntarios para la persona trabajadora, debiendo de comunicar a la empresa por escrito con suficiente antelación, su renuncia expresa a realizarlo.

Artículo 28º.- Formación y capacitación.

Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas incluidas en su ámbito concederán a cada una de las personas trabajadoras con funciones de conductor en activo con al menos un año de antigüedad en la empresa o con contrato indefinido, una licencia para formación destinada a la obtención por aquellos del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), debiendo la persona trabajadora para tener derecho a la licencia, justificar el haber empleado la misma para su efectiva asistencia a los cursos, estando obligada a su aprovechamiento.

La referida licencia consistirá en 35 horas o 5 días de formación obligatoria a realizar en cinco años y se articulará de la forma siguiente:

- 1.- Las horas de formación que integran el permiso no supondrán reducción de la jornada efectiva de trabajo contratada.
- 2.- El permiso para formación será retribuido por los conceptos de salario base, plus convenio y antigüedad.
- 3.- La organización y asignación del disfrute de la licencia para la formación se llevará a cabo en todo caso por la Dirección de la Empresa, que comunicará a las personas trabajadoras afectadas y a sus representantes el método a seguir, el calendario, la asignación de los respectivos días y las personas trabajadoras afectadas adscritas a cada ciclo o período formativo, con un preaviso mínimo de un mes al momento de su ejecución.
- 4.- La persona trabajadora, tras recibir la correspondiente formación, deberá de entregar copia del Certificado obtenido a la Empresa.
- 5.- El coste económico docente para la obtención del CAP será por cuenta de la empresa. En el caso de que la persona trabajadora no obtuviera el Certificado, la empresa no estará obligada a costear nuevamente la formación ni a retribuir las horas necesarias para su realización, si bien dará a la persona trabajadora un permiso no retribuido, siendo a cargo de ésta, en ese caso, la formación correspondiente para la obtención del CAP.

Capítulo Cuarto
Derechos Colectivos y Sindicales
de las Personas Trabajadoras

Artículo 29º.- Derechos sindicales.

Se mantienen los derechos colectivos de las personas trabajadoras vigentes en los Convenios anteriores.

Las secciones sindicales constituidas por los sindicatos más representativos del Sector y que tengan representación en el Comité de Empresa, en centros de trabajo de más de 150 trabajadores y de menos de 250, tendrán derecho a designar un Delegado con las garantías contenidas en "LOLS" y con un crédito horario, de 10 horas máximas al mes. Este crédito horario será acumulable en la bolsa de horas de los representantes legales de cada sindicato.

Artículo 30º.- Horas sindicales.

Los miembros de los órganos de representación legal de los trabajadores dispondrán del número de horas legalmente establecido para el desarrollo de sus cometidos sindicales, pudiendo acumularse las horas de los/las Delegados/as Sindicales, de Personal o Miembros de los Comités de Empresa en uno/a o varios/as de sus miembros pertenecientes a una misma Sección Sindical o Sindicato.

Artículo 31º.- Tablón de anuncios.

Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información de los órganos de representación legal de los trabajadores o el delegado de la Sección Sindical.

Aquellos representantes de las centrales sindicales que sean personas trabajadoras de la empresa, podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los/as demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo o con personal libre de servicio siempre que fueran autorizados/as al efecto por la misma.

Artículo 32º.- Cuotas sindicales.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio descontarán en nómina a la persona trabajadora que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

En lo dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto sobre libertad sindical y las normas o jurisprudencia constitucional que la desarrollen.

Las empresas entregarán con periodicidad trimestral, a cada sindicato a través de sus secciones sindicales, y de no existir esta, al sindicato correspondiente, un listado de las personas afiliadas al mismo, a las que se les practique el descuento de la cuota de afiliación en la nómina.

Artículo 33º.- Expedientes de regulación de empleo.

En caso de que alguna de las empresas afectadas por el Convenio presentase ante la Autoridad Laboral competente expediente de regulación colectiva de empleo, deberá facilitar al órgano de representación legal de los trabajadores en la empresa, o al Delegado de la sección Sindical la documentación que remita a la citada Autoridad Laboral, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones y requisitos establecidos para este tipo de procedimientos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, así como en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa en vigor.

En caso de subrogación por aplicación de lo establecido en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera, al que se hace referencia expresa en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio, y sin perjuicio de lo establecido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales de los trabajadores que pierdan tal condición por motivo de la subrogación, mantendrán a título personal las garantías establecidas en el (Art.- 68 del ET en los puntos, a, b y c) hasta finalización de su mandato o el de

la representación de los trabajadores de su centro de trabajo donde fueron subrogados y con un límite máximo de dos años, a contar desde la fecha de subrogación.

Capítulo Quinto Estructura Salarial y Condiciones Económicas

Artículo 34º.- Concepto de salario.

Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 35º.- Estructura salarial.

I.- Estructura del salario:

En la estructura de salario se distinguirán:

- El sueldo o salario base.
- Los complementos salariales.

a) Salario base: Se considerará salario base la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

El salario base se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

b) Complementos salariales: Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o la situación y/o resultados de la empresa. Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

1.- Plus convenio: El plus convenio se establece en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

2.- De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, la persona trabajadora a por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

Dentro de esta modalidad se encuentran encuadrados los siguientes complementos:

- Plus conductor-perceptor:

De conformidad con lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 19 de enero de 2001 publicado en el BOE del 24 de febrero del 2001, la persona trabajadora con funciones de conductor-perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor/a y cobrador/a, percibirá, además de la remuneración correspondiente a sus tareas profesionales, un complemento salarial de puesto de trabajo por cada día en que realice ambas funciones, en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del anexo II.

- Plus de idioma.

Todas las personas trabajadoras que en el desarrollo de su labor ejerciten un idioma extranjero percibirán un plus mensual por cada idioma que ejerciten, cuya cuantía se refleja en las tablas salariales del anexo II.

- Nocturnidad.

El complemento de nocturnidad se percibirá considerando tal el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Las horas nocturnas trabajadas desde las 22.00 a las 24.00 horas se abonarán durante 2025 a 1,50 euros cada hora; y las trabajadas a partir de las 24.00 horas en adelante hasta las 06:00 horas, se abonarán a razón de 2,50 euros cada hora, revisándose sus cuantías, en los siguientes años de vigencia del convenio, en el IPC consolidado del año anterior más un 1,25% adicional.

3.- De calidad o cantidad de trabajo: comprende los complementos que la persona trabajadora percibe, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento. También tendrán esta consideración las cantidades percibidas, en su caso, en función a la situación y/o resultados de la empresa. No son consolidables.

Dentro de esta modalidad se encuentran encuadrados los siguientes complementos:

- Festivos y descansos no disfrutados

Cuando por razones técnicas no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso, el descanso semanal, la empresa estará obligada, o a dar un descanso compensatorio de común acuerdo entre las partes, o a compensarlo económicamente. En el supuesto de compensación económica de las horas trabajadas en el día festivo, además de los salarios correspondientes a la semana, se abonarán las horas trabajadas en el día festivo al valor de la hora ordinaria incrementadas en un 75%.

En cualquier tipo de servicios, en defecto de descanso compensatorio, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador/a en concepto de "descanso no disfrutado", además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día de descanso al valor de la hora extraordinaria.

El descanso o compensación será establecido de común acuerdo entre ambas partes.

- Horas extraordinarias.

En los servicios regulares permanentes de uso general, ya sean urbanos o interurbanos, a los solos efectos de abono de las horas extraordinarias, se consideran como tales, las que rebasen las 40 horas semanales o las 9 diarias de trabajo efectivo

Las horas extraordinarias y las de presencia que regula el Real Decreto 1561/95 se considerarán estructurales a efectos de cotización a la Seguridad Social, por las características del Sector, siempre que reúnan los requisitos del Art. 1º de la Orden de 1 de marzo de 1.983

4.- De naturaleza personal: serán los que se deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base.

Dentro de esta modalidad se encuentran encuadrados los siguientes complementos:

Complemento de antigüedad:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala. El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el último salario base percibido por el/la trabajador/a, sirviendo dicho módulo tanto para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya completados.

La cuantía de este complemento de antigüedad será del cinco por ciento para cada bienio y del diez por ciento para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea el Grupo en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y períodos de incapacidad temporal. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical, así como la prestación del servicio

militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que permanezca en situación de excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras vinculadas por contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

5.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se retribuirán, cada una de ellas, por los conceptos de salario base, antigüedad y plus convenio, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente.

II.-Percepciones extrasalariales: No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los/as trabajadores/as por los siguientes conceptos:

- Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, las personas trabajadoras con funciones de conductores/as-perceptores/as, cuando realicen funciones de cobro en líneas regulares interurbanas percibirán una compensación por día trabajado en la cuantía que se recoge en las tablas salariales del anexo II.

Por el mismo concepto y líneas, las personas trabajadoras con funciones de los/as cobradores/as de facturas y los/as taquilleros/as percibirán el 0,5 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente con un mínimo mensual especificado en las tablas salariales del Anexo II.

- Dietas.

En la realización de aquellos servicios que permitan al trabajador/a comer, cenar o pernoctar en su domicilio, no procederá el devengo de la correspondiente dieta.

Para los/las trabajadores/as de los servicios regulares permanentes de uso general, urbano o interurbano, las dietas quedan establecidas en la forma y cuantía que a continuación se detalla:

- Cuando por causas del servicio el/la trabajador/a salga de su residencia habitual tendrá derecho a una indemnización por los gastos que se le originen, ya sea de comida, cena o pernoctación que recibirán el nombre de dieta y cuyo importe se establece en: 43,28 € para servicios regulares y de 103 € para servicios discrecional, su distribución será del 35% para cada una de las comidas y del 30% para la pernoctación y el desayuno. La distribución de la dieta de servicio regular será de 15,15 € para cada una de las comidas y de 13 € para pernoctación y desayuno. Las dietas de servicios discretionales realizados en un mismo día serán de 24,72 € € para el almuerzo y de 13,84 € para la cena
- Durante las horas de espera el tiempo destinado a comida o a cena y siempre que se abone dieta, no se computará como tiempo de trabajo

Título II Clasificación Profesional y Promoción Profesional

Artículo 36º.- Clasificación Profesional.

En esta materia se estará a lo establecido en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas en cada grupo profesional definido en el citado Laudo Arbitral.

Artículo 37º.- Promoción profesional.

La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa.

De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento, a los/as representantes de los/las trabajadores/as.

La composición del Tribunal que ha de considerar las pruebas de aptitud será la siguiente: actuará como presidente el Director de la Empresa o persona en quien delegue siendo su voto dirimente; un número de representantes del Comité de Empresa igual al número de miembros designados por la Dirección de la misma. El número de componentes elegidos por cada una de las partes será al menos de dos.

**Título III
Régimen Disciplinario****Artículo 38º.-**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001.

En los casos de despido, todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los/as trabajadores/as salvo renuncia expresa de la persona trabajadora afectada. Se observará en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre derechos de información a la representación legal de las personas trabajadoras.

**Título IV
Disposiciones Adicionales****Disposición Adicional Primera.- Incrementos salariales.**

. Con efectos desde el 1 de enero de 2025 se producirá un incremento del 4,5% sobre las tablas salariales definitivas de 2024 en todos los conceptos económicos, salariales y extrasalariales, del Convenio Colectivo.

- Incremento, con efectos retroactivos desde 1/1/2025, de las horas nocturnas comprendidas entre las 22:00 y las 24:00 horas hasta alcanzar el precio de 1,50 euros, con base en las tablas salariales definitivas de 2024.

- Incremento con efectos retroactivos desde 1/1/2025, de las horas nocturnas comprendidas entre las 00:00 y las 06:00 horas hasta alcanzar el precio de 2,50 euros, conforme a las tablas salariales definitivas de 2024.

- Incremento del 4,5% sobre las tablas salariales definitivas de 2024 en las indemnizaciones por muerte, incapacidad permanente total y absoluta derivados de accidente de trabajo.

. Con efectos desde el 1 de enero de 2026, se aplicará a todos los conceptos económicos, salariales y extrasalariales, establecidos en la tabla salarial definitiva de 2025 un incremento equivalente al porcentaje de IPC real definitivo del año 2025, más un 1,25% adicional que será aplicable en cualquier caso.

. Con efectos desde el 1 de enero de 2027, se aplicará a todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en la tabla salarial definitiva de 2026 un incremento equivalente al porcentaje de IPC real definitivo del año 2026, más un 1,25% adicional que será aplicable en cualquier caso.

Disposición Adicional Segunda.- Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje las partes firmantes crean una Comisión Mixta de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente Convenio. Su composición será paritaria con un máximo de seis representantes de las

Organizaciones sindicales y otros seis representantes de las Organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

De sus reuniones se levantará Acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el de cualquiera de las Organizaciones firmantes, y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados.
- b) Interpretación de lo pactado: tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c) Con carácter expreso y específico, la Comisión Paritaria tendrá plenas competencias para el examen previo, preceptivo y obligatorio acerca de la aplicación de otras normas convencionales, dentro de su ámbito territorial, sobre cualquiera de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo Sectorial.
- d) Mediación de conflictos: si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador/a o empresario/a podrá acudir a la Comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- e) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del Convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la Comisión. En este tipo de asuntos, si se produce un desacuerdo en el seno de la Comisión Mixta Paritaria, se establece el trámite previo de sometimiento de la cuestión controvertida al el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA)
- f) Conocer con carácter previo o por petición fundada de cualquier parte interesada sobre el encuadramiento de colectivos de personas trabajadoras dentro de los distintos niveles salariales recogidos en las tablas del Convenio Colectivo y con respecto a la aplicación a dicho colectivo de parte o todas las previsiones normativas recogidas igualmente en el Convenio.
- g) En caso de no llegar a acuerdos la Comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los Organismos competentes. En cualquier caso, o materia, el sometimiento a arbitraje siempre será voluntario, precisando el acuerdo de la Comisión Paritaria en tal sentido. De existir dicho acuerdo o sometimiento voluntario al arbitraje por los partes sujetos del conflicto, quedará manifestada dicha voluntad por escrito, en el que deberá de identificarse con claridad la discrepancia sometida a resolución.
- h) La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- i) Para velar por el completo cumplimiento del Convenio y evitar una competencia negativa entre las empresas, la Comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del Convenio. Las empresas facilitarán estas tareas.
- j) A los efectos de composición de la Comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de Comisión de Mesa Negociadora. A las reuniones podrán acudir asesores de las partes con voz, pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la Comisión a las reuniones de la misma, serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límites de horas sindicales. La Comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y a las personas trabajadoras a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.
- k) Entender de la inaplicación prevista en el apartado 3 del artículo 82 del ET, cuando concurren las circunstancias legales allí contenidas y así fuera solicitada su intervención, por los mecanismos previstos al respecto en este convenio en la Disposición Adicional Tercera.
- l) Entender de la inaplicación del Convenio que se refiera exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo según el procedimiento establecido en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio cuando concurren las circunstancias legales contenidas en el artículo 82.3 del ET y así fuera solicitada su intervención.

Disposición Adicional Tercera.- Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que no se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.

En orden al procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo previsto en el Art. 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, tendrá las siguientes competencias:

- I. En el supuesto de que, habiéndose instado un procedimiento de descuelgue en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio, para la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en su contenido, en los términos establecidos en el art. 82.3 del ET, hubiese finalizado el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta del Convenio. El acuerdo deberá de especificar como mínimo las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.
- II. Si, instado dicho procedimiento y concluido el período de consultas éste hubiera finalizado sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio en solicitud de su mediación. Estarán legitimados para hacerlo las empresas y los representantes de los trabajadores. La parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia, inmediatamente después de haberla presentado ante la Comisión Mixta, a quien deberá acreditar dicha entrega.
- III. El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita de la parte interesada, que deberá ser comunicada a la Comisión Mixta del Convenio, a la que se deberá de adjuntar la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas (si las hubiera), relación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo que se pretender inaplicar así como el número y grupo profesional de los trabajadores que resultan afectados, un resumen de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo así los datos y personas de contacto de las partes. Por la Comisión se podrá requerir a la parte no solicitante su posición sobre la discrepancia sometida a su consideración. Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente para poder analizar y dictaminar se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a éstas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/s parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas. En cualquier momento de la mediación, la Comisión Paritaria, si así lo acuerda, podrá hacer propuestas de solución a las partes en conflicto que en ningún caso tendrán carácter vinculante.
- IV. La solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, reguladas en el Convenio podrá efectuarse en cualquier momento durante la vigencia del mismo.
- V. La decisión de la Comisión tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión, si bien mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse dicho plazo hasta un máximo de 25 días.
- VI. La Comisión Paritaria podrá proponer el sometimiento de la cuestión controvertida a arbitraje que en cualquier caso será voluntario para las partes en conflicto.
- VII. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiese alcanzado un acuerdo, las partes deberán de recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, siendo de aplicación lo establecido en el art. 82.3 del ET en todo lo aquí no previsto.
- VIII. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos según lo establecido en la normativa aplicable.

- IX. Cuando, de una forma o de otra, el resultado del proceso hubiera finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.
- X. Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Disposición Adicional Cuarta.- Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.

Si se hubiera alcanzado un acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria dentro del plazo de los 20 días naturales siguientes a su firma.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 82.3 del ET, si la inaplicación se refiriese exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el Convenio Colectivo y no se hubiese alcanzado un acuerdo entre la empresa afectada y su representación de los trabajadores, además del procedimiento establecido en la Disposición Adicional Tercera y de lo dispuesto en el referido art. 82.3 del ET, serán de aplicación las siguientes particularidades:

- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, cualquiera de las Empresas, o representación de los trabajadores, podrán instar la inaplicación del régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Comisión Mixta Paritaria, debidamente motivado en orden a las causas, de cualquier naturaleza, que concurren y que obliguen a ello. En dicha comunicación se indicará con precisión la inaplicación salarial interesada, su plazo de duración y la forma y plazo en el que la Empresa volverá a aplicar el régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo, que en ningún caso podrá superar el período que reste de vigencia del mismo. Así mismo se indicarán las personas y datos de contacto. La parte solicitante podrá acompañar a la comunicación cuanta documentación considere conveniente
- En todo caso y con carácter no limitativo, dejando siempre a salvo la aplicación de las causas reconocidas legalmente, se entenderán que concurren las circunstancias a las que se refiere el art. 82.3 del ET para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior. A tales efectos, a la solicitud o comunicación dirigida a la Comisión Paritaria se acompañarán las cuentas anuales del último ejercicio – auditadas si fuera obligatorio – y las cuentas provisionales cerradas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud. Así mismo podrá adjuntarse cualquier otro documento que pueda ser de interés para resolver o justificar la petición (como, por ejemplo, sobre disminución de actividad o usuarios, informes de auditores o departamento financiero de la empresa, etc.).
- Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a éstas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/s parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas.
- La Comisión Mixta Paritaria emplazará a la representación de la Empresa y a la representación de los trabajadores a una reunión en los 7 días siguientes a la recepción de la anterior comunicación y de la documentación que la acompañe.
- Atendidas las alegaciones y observaciones realizadas en el trámite precedente, la Comisión resolverá, o bien la inaplicación del régimen salarial en el ámbito de la empresa solicitante, o bien la mediación o el arbitraje (en este último caso será necesario el acuerdo de sometimiento expreso de las partes intervinientes). Tanto en el supuesto de decidir una mediación como un arbitraje, el mismo será desarrollado por el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA) u órgano que lo sustituya o corresponda en aplicación de los acuerdos interprofesionales.

- En el caso de que la propuesta de acuerdo no fuese aceptada por las partes en conflicto, éstas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de mediación o arbitraje correspondientes según el Acuerdo Interconfederal.
- Si las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzasen en su seno un acuerdo, comunicarán por escrito a las partes en conflicto, de forma motivada, las razones del desacuerdo y sus manifestaciones de parte.
- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos según lo establecido en la normativa aplicable.
- Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Disposición Adicional Quinta.- Sucesión convencional y subrogación. Esta materia queda regulada por lo estipulado en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera, al que las partes se remiten en su integridad.

Disposición Adicional Sexta.- La Comisión Mixta constituida en el presente Convenio Colectivo e integrada por representantes de las partes negociadoras firmantes del mismo, tendrá expresamente facultades para establecer y alcanzar acuerdos en relación a las siguientes materias que ambas partes se comprometen a analizar:

- A) Empleo y contratación, a cuyo efecto las partes se comprometen a promover empleo estable en el sector conforme a los criterios fijados en los Reales decretos ley 8 y 9 de 16 de mayo de 1997 con las transformaciones de empleo temporal en empleo fijo que se determinen en el seno de la comisión tras los correspondientes estudios.
- B) Estudio de la viabilidad de implantación de jornada continuada con posibilidad de turnos para el personal administrativo y de talleres.

Los acuerdos alcanzados tendrán carácter vinculante y se incorporarán al convenio colectivo una vez que los mismos sean suscritos por las partes negociadoras del presente convenio colectivo.

Disposición Adicional Séptima.- Se pacta que la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo, e integrada por representantes de las partes negociadoras firmantes del mismo, tendrá facultades para regular las condiciones de devengo y pagos de las dietas.

Los acuerdos alcanzados tendrán carácter vinculante y se incorporarán al convenio colectivo una vez que los mismos sean suscritos por las partes negociadoras del presente convenio colectivo, momento en el que se determinará la entrada en vigor del nuevo acuerdo.

Disposición Adicional Octava.- El presente convenio colectivo será de aplicación además de lo establecido en el artículo primero y segundo lo siguiente: Será de aplicación además a todos los trabajadores y/o puestos de trabajo, cuando se produzca la adjudicación de una nueva concesión, incluso cuando la empresa adjudicataria de la concesión modifique o traslade sus centros de trabajo por movilidad geográfica o por cualquier otra circunstancia. La presente previsión será de exclusiva aplicación a los servicios concesionales de titularidad pública afectados por el ámbito de este convenio.

Disposición Adicional Novena.- Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

"Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI":

Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

— La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a

la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

— El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

— La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

— La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

— La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

— La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Disposición Adicional Décima. Conforme a lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo ha sido concertado entre las organizaciones sindicales integradas por el sindicato Comisiones Obreras (CCOO); Unión General de Trabajadores (UGT); y Sindicato Libre de Transporte (SLT), y la organización empresarial Confederación Madrileña de Transporte en Autobús (CONFEBUS/MADRID).

Disposición Adicional Undécima.- Debido a la incorporación de las nuevas tecnologías en las flotas de los operadores de transporte y exigencias administrativas de tener una persona responsable de los servicios de ayuda a la explotación de las empresas, se hace necesario la creación de una nueva categoría profesional de TECNICO/A SAE que será equiparable en condiciones económicas y sociales a la categoría de Oficial primera de Administración.

Disposición Final.- A los solos efectos de antecedentes, se incorpora la antigua redacción de la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo de los años 2000-2001:

“En el ámbito de las empresas afectadas por el Convenio Colectivo, la adecuación de los turnos y horarios de trabajo derivados de la implantación del nuevo descanso semanal para mantener y no reducir la jornada de trabajo prevista en el Convenio Colectivo conllevará una negociación con los/as representantes de los trabajadores/as y no se considerará modificación sustancial de las condiciones de trabajo”

NOTA: De conformidad con lo establecido en el artículo 36 de este Convenio y en su virtud, en el Laudo Arbitral aprobado por resolución de 19 de enero de 2001, publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001, en la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas en cada grupo profesional correspondiente definido en el citado Laudo Arbitral.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2025

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS HORA NOCTURNA DE 22 A 24 H	PLUS HORA NOCTURNA DE 24 A 06:00
Jefe/a de Servicio	1601,46	675,17	1,50	2,50
Inspector/a Principal	1487,64	638,89	1,50	2,50
Ing y Licenciados/as	1513,19	661,17	1,50	2,50
Ing. Tce. y Ofic Tit	1440,11	612,66	1,50	2,50
ATS	1413,20	590,03	1,50	2,50
Jefe/a de Sección	1466,70	634,87	1,50	2,50
Jefe/a de negociado	1456,88	615,78	1,50	2,50
Oficial Admvo de 1º/Técnico/a SAE	1413,20	590,03	1,50	2,50
Oficial Admvo de 2º	1375,63	583,76	1,50	2,50
Auxiliar Administrativo/a	1356,72	579,18	1,50	2,50
Jefe/a de Tráfico de 1º	1495,58	649,11	1,50	2,50
Jefe/a de Estación de 1º	1414,82	689,52	1,50	2,50
Jefe/a de Tráfico de 2º	1419,04	598,63	1,50	2,50
Jefe/a de Estación de 2º	1372,80	643,20	1,50	2,50
Jefe/a de Admón de 1º	1414,82	689,52	1,50	2,50
Jefe/a de Admón de 2º	1459,75	653,02	1,50	2,50
Jefe/a de Admon. en ruta	1330,76	577,20	1,50	2,50
Taquillero/a	1344,76	579,49	1,50	2,50
Factor	1344,76	579,49	1,50	2,50
Encargado/a de consigna	1344,76	579,49	1,50	2,50
Repartidor/a de mercancías	1343,13	539,92	1,50	2,50
Mozo/a	1343,13	539,92	1,50	2,50
Inspector/a	1399,11	647,57	1,50	2,50
Conductor/a y Conductor-perceptor	1440,89	578,71	1,50	2,50
Cobrador/a	1377,34	577,17	1,50	2,50
Monitor/a	1377,34	577,17	1,50	2,50
Jefe/a de taller	1498,30	668,27	1,50	2,50
Encargado/a contraestre	1397,12	660,49	1,50	2,50
Encargado/a general	1432,03	593,75	1,50	2,50
Encargado/a de almacén	1413,20	590,03	1,50	2,50
Jefe/a de equipo	1384,98	669,85	1,50	2,50
Oficial de 1º	1416,11	590,67	1,50	2,50
Oficial de 2º	1378,33	583,49	1,50	2,50
Oficial de 3º	1359,86	580,08	1,50	2,50
Engrasador/a y lavacoches	1359,86	580,08	1,50	2,50
Mozo/a de Taller	1359,86	580,08	1,50	2,50
Aprendiz 2º año	1234,07	552,02	1,50	2,50
Aprendiz 1º año	1196,89	547,77	1,50	2,50
Cobrador/a de facturas	1328,16	550,27	1,50	2,50
Telefonistas	1328,16	550,27	1,50	2,50
Portero/a	1314,13	528,28	1,50	2,50
Vigilante	1328,16	530,62	1,50	2,50
Personal de limpiezas	1108,64	317,68	1,50	2,50
Botones	1138,61	440,04	1,50	2,50

ANEXO II
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE REGULAR DE VIAJEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑO 2025

Plus de idiomas	119,46
Plus conductor/a perceptor/a	7,50
Quebranto de moneda conductores/as	1,36
Quebranto de moneda cobradores/as y taquilleros/as	12,77
Muerte por accidente de trabajo	29841,08
Invalidez permanente total o absoluta por accidente de trabajo o gran invalidez	59681,06
Dietas en servicios regulares	43,28
Por comida o cena	15,15
Por alojamiento o desayuno	12,99
Dietas en servicios discrecionales (artículo 35º II)	103,00
Dietas en servicios discrecionales realizados en un mismo día (comida) (artículo 35º II)	24,72
Dietas en servicios discrecionales realizados en un mismo día (cena) (artículo 35º II)	13,84

(03/9.245/25)

