Artículo 1. Ámbito

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo obligan a todas las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera en Navarra, y a las que, residiendo en otro lugar tengan establecimientos en la Comunidad Foral, en cuanto al personal adscrito a ellas que preste servicios en Navarra.

Artículo 2. Duración

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de seis años, desde el día 1 de enero de 2012, hasta el 31 de diciembre de 2017.

La denuncia del Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración, mediante comunicación escrita remitida por conducto fehaciente.

A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de diciembre de 2017.

A los efectos de lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizada su vigencia inicial, establece una ultractividad máxima de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2020, salvo que con anterioridad a la citada fecha se firme un nuevo convenio.

Artículo 3. Jornada y flexibilidad

3.1. Régimen general de jornada.

La jornada será de 40 horas semanales y 1.778 horas anuales de trabajo efectivo para cada uno de los años 2015 y 2016. Para el año 2017 la jornada de trabajo efectivo será de 40 horas semanales y 1.770 horas anuales, jornada anual esta que será también la aplicable durante el período de ultractividad.

Durante cada uno de los años, 2015 y 2016 los trabajadores dispondrán de seis días laborales de disfrute. Durante el año 2017 y, en su caso período de ultractividad los trabajadores dispondrán de siete días laborales de disfrute.

Los días laborales de disfrute anteriormente señalados, se disfrutarán, salvo acuerdo en contrario entre Empresa y trabajadores, unidos a las vacaciones.

Los días laborales de disfrute no supondrán en ningún caso disminución ni reducción de la jornada anual de trabajo efectivo antes reseñada.

Durante la vigencia del presente Convenio, la ampliación de jornada a la que se refiere el Real Decreto 1561/95 (RCL 1995, 2650) , no podrá superar las 12 horas semanales, salvo la prevista en el artículo 8.º, punto 3.º, e inciso final .

Todo ello sin perjuicio de las disposiciones en materia de flexibilidad y distribución irregular de jornada recogidas en el presente Convenio.

3.2. Particiones de jornada.

La jornada de los trabajadores móviles no se podrá partir más de dos vez al día, con un máximo de 5 horas entre

BATSINDIKATUA.COM

las dos particiones. No obstante a lo anterior, se podrá acordar entre la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores elegida en elecciones sindicales, otra fórmula distinta para la partición de jornada, siendo este acuerdo reflejado en el modelo de acta que se adjunta al Convenio, y registrado en la Comisión Paritaria del mismo. Estos posibles acuerdos podrán tener como duración máxima la vigencia del Convenio. Los nuevos acuerdos que se puedan alcanzar entre trabajadores y empresas, dejarían sin efecto los acuerdos anteriores.

No se partirá la jornada fuera de la localidad en donde esté ubicado el centro de trabajo de la Empresa al que esté adscrito el trabajador.

Dentro de la posible partición de jornada entrarían las horas de comida.

3.3. Distribución irregular de jornada para trabajadores móviles.

Salvo acuerdo en las empresas, entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores elegida en elecciones sindicales, en el cual se establezca un régimen de distribución irregular de jornada diferentes, se establece un régimen de distribución irregular de jornada en los siguientes términos:

1. La distribución irregular de la jornada se podrá establecer por las empresas por períodos de referencia de un máximo de seis semanas. Al inicio de cada período de referencia, y con una antelación mínima de veinticuatro horas, la empresa comunicará al trabajador la duración del mismo, siempre con el máximo de seis semanas antes reseñado. A la finalización de cada período de referencia, la dirección de la empresa entregará a cada trabajador el cómputo de horas realizadas en dicho período, y el seguimiento del cómputo de horas anual.

2. En cada período de seis semanas o período de referencia inferior en su caso, la jornada semanal media de cada trabajador no podrá exceder de 48 horas de trabajo efectivo.

3. En ninguna de las semanas incluidas en el período de referencia la jornada semanal podrá exceder de 60 horas de trabajo, con respeto en todo caso a las disposiciones legales vigentes en materia de tiempos de conducción.

4. Si en el período de referencia la media fuera superior a 48 horas de trabajo (es decir, el total fuera superior a 288 horas totales en el período de referencia de seis semanas o parte proporcional en caso de períodos de referencia inferiores), el excedente en horas tendrá la consideración de horas extraordinarias.

5. La distribución irregular de jornada se realizará en todo caso con respeto a la jornada anual convenio, los descansos entre jornadas y, en su caso, de las disposiciones vigentes en materia de tiempos de conducción y descanso.

6. En los supuestos de distribución irregular de la jornada, a efectos de compensación en descanso por referencia de la jornada anual Convenio, del diferencial entre 240 horas y 288 o parte proporcional en caso de períodos de referencia inferiores (diferencial que no tendrá la consideración de horas extraordinarias), se establece el siguiente régimen, que será de aplicación salvo acuerdo diferente en las empresas o entre empresa y trabajador:

a) La compensación se hará en todo caso hora por hora.

b) La mitad de las horas de diferencial que exista en cada caso concreto serán señaladas por la empresa conforme a sus necesidades organizativas sin más limitaciones que las derivadas de la legislación vigente y aplicable.

c) La otra mitad de las horas serán señaladas por la empresa con las siguientes limitaciones:

BATSINDIKATUA.COM

i. Se señalarán por la empresa por días completos, preferiblemente ligados al descanso semanal. En caso de fracción de horas el redondeo se realizará al alza cuando el número de horas sea de cuatro o más, y a la baja cuando el número de horas sea inferior a cuatro.

ii. La empresa preavisará el señalamiento con una antelación mínima de 48 horas, salvo en caso de necesidad acreditada y comunicada a la Representación Legal de los Trabajadores.

d) En los supuestos de distribución irregular de jornada, y salvo que otra cosa se acordase entre empresa y trabajador, los trabajadores móviles no contratados específicamente para fines de semana no trabajarán más de tres fines de semana consecutivos.

3.4. Tiempos de trabajo.

Salvo acuerdo entre las empresas y la Representación Legal de los Trabajadores, que deberán respetar en todo caso las disposiciones legales vigentes, se establece la siguiente regulación de tiempos de trabajo:

Para el personal de movimiento será tiempo de trabajo:

1. La conducción durante la circulación del vehículo desde la recepción y hasta la entrega del mismo (toma y deje) incluyéndose en dichos conceptos el trayecto desde el lugar en que el trabajador firme el registro de presencia o tome el vehículo para iniciar el viaje con servicio y el trayecto desde la terminación de éste hasta el lugar donde se entregue el vehículo, o se firme el correspondiente registro. Quedará incluida, igualmente, en este concepto, la carga y descarga, previa al inicio o final del viaje. En las empresas podrá determinarse de mutuo acuerdo el tiempo utilizado para tales conceptos.

Los trabajos para la conservación, limpieza y reparación del vehículo, cuando se realicen, en el mismo, durante su servicio.

2. Trabajos auxiliares.

a) Los trabajos relacionados con la contabilidad, entrega de ingresos, firma de registro de hojas de servicios, entrega de billetes y trabajos similares.

b) Los trabajos de conservación, limpieza y mantenimiento no incluidos en el apartado anterior, realizados por él, o que exijan su presencia.

3. Tiempo de presencia.

Será tiempo de presencia, de acuerdo con lo regulado en el Real Decreto 1561/95, aquel período de jornada en que el trabajador aunque no preste trabajo efectivo se encuentra a disposición de la Empresa, tanto en los locales como en el vehículo.

Tendrán la consideración de tiempo de presencia, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 8 y 10 del Real Decreto 1561/95, las guardias, retenes, expectativas, averías, esperas, comidas en ruta, vigilancia del vehículo viajes sin servicio (aquellos en que el trabajador no conduciendo, acompaña al conductor con el fin de iniciar un nuevo servicio o por haber concluido el suyo), y otras similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo se encuentra a disposición de la Empresa.

La jornada para desarrollar los trabajos definidos en los apartados 1 y 2 será la recogida en el párrafo1.º del artículo 3, de este Convenio y le corresponderá como retribución la prevista en el presente Convenio.

Podrá aumentarse hasta las 12 horas semanales de ampliación de dicha jornada, para la realización, si fuere

BATSINDIKATUA.COM

necesario de los trabajos previstos en el punto 3.

Este tiempo de prolongación de jornada se retribuirá como horas ordinarias, es decir, dividiendo el salario anual por el número de horas anuales y no se computarán a los efectos del límite de horas extraordinarias.

Las 8 horas semanales reducidas de las 20, se abonarán como horas extraordinarias, caso de que se realizaran, sin computarse a los efectos de los límites establecidos para aquellas.

4. Horas de espera.

Las horas de espera se computarán, de acuerdo con el Convenio, al porcentaje del 100%.

Se iniciará su cómputo desde la llegada al destino y hasta la salida de éste al origen, en viaje de ida y vuelta en el día; las horas que cabe descontar del tiempo de espera (por comida o cena), lo serán cuando dicho tiempo de espera coincida con los horarios comprendidos entre las 12 y las 14 horas y las 21 y las 22 horas, sin que proceda, en consecuencia, el descuento si el tiempo de espera no coincide con esos horarios.

Las empresas cumplirán y harán cumplir a sus trabajadores/as la legislación vigente, en cuanto a tiempos de conducción y descanso.

En todas las empresas, el trabajador/a confeccionará un parte de trabajo diario. En el mismo se reflejará la jornada diaria que realice el trabajador/a, con el comienzo y finalización de la misma, la posible partición y desplazamientos fuera de su residencia laboral. Constará de las copias necesarias, como mínimo una para el trabajador/a. Los trabajadores/as que realicen servicios con vehículos exentos del uso de tacógrafo, estarán obligados a rellenar el parte diario de trabajo.

Las empresas, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores y siempre que conste por escrito, podrán modificar la exigencia del parte diario.

3.5. Calendario laboral.

Las empresas redactarán, con sus empleados, el calendario laboral, que determinará:

a) Días laborables y festivos del año natural.

b) Con veinticuatro horas de antelación, salvo urgencias imprevistas, el trabajador tendrá conocimiento de la iniciación y terminación de la jornada, descansos intermedios, así como de la ejecución de los distintos servicios a realizar.

Las empresas comunicarán a los trabajadores la hoja de servicio donde consten las circunstancias anteriores bien por escrito bien por medios alternativos que aseguren la recepción de la misma, considerándose medios válidos para dicha comunicación, entre otros, la entrega en mano, la inserción en el tablón de anuncios de la empresa, el correo electrónico, el burofax, los sistemas telefónicos de mensajería instantánea (whatsapp, hangout y otros similares) o la inserción de la hoja de servicios en páginas web corporativas a las que pueda acceder el trabajador.

Artículo 4. Horas extraordinarias

Tendrán el carácter de horas extraordinarias las que superen la jornada semanal, las que superen a las de ampliación de jornada definidas en el artículo anterior en cómputo semanal o las que superen las 288 en el cómputo de las seis semanas o parte proporcional en casos de períodos de referencia inferiores, en los supuestos

BATSINDIKATUA.COM

de distribución irregular de jornada regulados en el artículo 3.3.

El precio de la hora extraordinaria será de 13.40 euros brutos durante toda la vigencia del Convenio. Por mutuo acuerdo de las partes las empresas podrán sustituir el pago de la hora extraordinaria, por un tiempo igual de descanso, y, en este caso, se otorgará un complemento económico equivalente al 25 por 100 de importe de la hora ordinaria.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en el artículo 1.º de la Orden de 1 de marzo de 1983 (RCL 1983, 436) («Boletín Oficial del Estado» de 7 de marzo de 1983) que dice: a efectos de lo dispuesto en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero (RCL 1983, 157) , se entenderán por horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección informará periódicamente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 5. Descanso semanal

Los trabajadores disfrutarán de dos días naturales consecutivos de descanso a la semana, salvo pacto en contrario por necesidades organizativas empresariales, debidamente acreditadas.

Se podrá acordar entre Empresa y trabajador distinta manera del disfrute de dichos días.

No obstante lo anterior, las empresas podrán acordar con su personal, un sistema para que el total de los días de descanso que no pudieran disfrutarse en la semana, sean disfrutados dentro de las tres semanas siguientes, y ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo (plus por trabajar en día de descanso).

Las empresas cuidarán del cumplimiento estricto que para estos descansos, así como para los descansos entre jornada, establece la legislación vigente.

Artículo 6. Festivos, domingos y días de descanso

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, guardarán fiesta obligatoria los días 1 de enero y 25 de diciembre de cada año.

Plus por trabajar en domingo o festivo: Los trabajadores que desempeñen su trabajo en domingo o festivo, percibirán durante toda la vigencia del Convenio la cantidad de 15 euros brutos.

Plus por trabajar en día de descanso: El trabajador que desempeñe su trabajo en días de descanso según su calendario laboral percibirá la cantidad de 105 euros brutos sin descanso compensatorio.

No obstante si el trabajo en día de descanso no supera las cuatro horas y finaliza no más tarde de las 14,00 horas el Plus será de una cuantía de 60 euros brutos.

El exceso de jornada efectiva en dichos días, tendrá la consideración de horas extraordinarias, y será retribuido como tal.

BATSINDIKATUA.COM

El Plus por trabajar en domingo y festivo y el Plus por trabajar en día de descanso son compatibles, cuando corresponda.

Artículo 7. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de 30 días naturales al año.

Para la designación de los días o períodos vacacionales se tendrá en cuenta lo previsto en el artículo 3, párrafo 3.º del presente Convenio, para adecuación de jornada.

En cada empresa se confeccionará un calendario de vacaciones.

a) Durante el mes de diciembre los trabajadores solicitarán por escrito el período en que desean disfrutar las vacaciones.

b) La Empresa de conformidad con la legislación vigente, efectuará la distribución oportuna, debiendo comunicar la fecha vacacional durante los dos primeros meses del año natural de que se trate.

c) Aquel trabajador que no haya solicitado las vacaciones en el plazo señalado, disfrutará las vacaciones cuando se lo indique la Empresa, perdiendo éste el derecho de prioridad.

d) Señaladas las vacaciones la Empresa, por necesidad de servicio podrá modificar la fecha de disfrute, siempre que lo comunique, al trabajador afectado con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 8.

El conductor y el cobrador efectuarán los trabajos de mantenimiento, limpieza y lavado de vehículos, cuando no tengan trabajo específico de su categoría (ayudando a los operarios de taller) computándose, el tiempo empleado en dichas labores como de trabajo efectivo, siempre que sea ordenado por la Empresa.

Artículo 9. Retribuciones

Para los años 2012, 2013 y 2014 las tablas salariales serán las vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Para el año 2015 se aplicará exclusivamente al concepto Salario Base de las tablas salariales un incremento igual al 1%.

A los trabajadores que perciban cantidades superiores o conceptos distintos de los recogidos en el Convenio se les aplicará un incremento de 1% del Salario Base que corresponda, según tablas salariales del presente Convenio, a la categoría a la que pertenezca el trabajador, con independencia de cuál sea su salario real y los conceptos salariales que perciba. Dicho incremento se aplicará en todo caso al concepto Salario Base.

Para el año 2016 se aplicará exclusivamente al concepto Salario Base de las tablas salariales un incremento igual al 1,25%.

A los trabajadores que perciban cantidades superiores o conceptos distintos de los recogidos en el Convenio se les aplicará un incremento de 1,25% del Salario Base que corresponda, según tablas salariales del presente Convenio, a la categoría a la que pertenezca el trabajador, con independencia de cuál sea su salario real y los conceptos salariales que perciba. Dicho incremento se aplicará en todo caso al concepto Salario Base.

BATSINDIKATUA.COM

Para el año 2017 se aplicará exclusivamente al concepto Salario Base de las tablas salariales un incremento igual al 1,25%.

A los trabajadores que perciban cantidades superiores o conceptos distintos de los recogidos en el Convenio se les aplicará un incremento de 1,25% del Salario Base que corresponda, según tablas salariales del presente Convenio, a la categoría a la que pertenezca el trabajador, con independencia de cuál sea su salario real y los conceptos salariales que perciba. Dicho incremento se aplicará en todo caso al concepto Salario Base.

Las retribuciones salariales correspondientes años años de vigencia del Convenio serán las reflejadas en las tablas salariales que se unen como anexo al presente convenio colectivo.

Las retribuciones se harán constar en hoja oficial de salarios haciendo referencia a cada concepto retributivo por independiente, al igual que los distintos conceptos de jornada.

Artículo 10. Trabajo nocturno

El trabajador que preste sus servicios en horas de las consideradas por la legislación vigente como nocturnas (en la actualidad, de las 22 a las 6 horas), percibirá, por cada hora de trabajo prestada en dicho horario, un incremento sobre el salario Convenio que le correspondiera, del 25 por 100. No tendrán derecho a este complemento de retribución los trabajadores que hubiesen sido contratados específicamente para prestar trabajo nocturno, siempre que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por propia naturaleza.

Artículo 11. Antigüedad

En el año 1989, quedó suprimido el tradicional sistema de abono y devengo del premio de antigüedad. Las cantidades devengadas por dicho concepto, hasta entonces, quedaron incorporadas al salario personal del trabajador (complemento personal). Dicha cantidad quedará inalterable en su cuantía, a favor del trabajador, durante la vigencia de su contrato sin que pueda absorberse o compensarse por incrementos futuros, derivados de la Ley o del Convenio.

Nueva antigüedad: A partir del 1 de enero de 1989 el personal al que afecte el presente Convenio, devengará, en sustitución del antiguo sistema, un premio de antigüedad consistente en trienios, cuyo importe se detalla en tabla salarial anexa para toda la vigencia del Convenio.

La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo.

Para el cómputo de la antigüedad, se tendrá en cuenta los años de servicios prestados en la Empresa a partir de 1989 y calculados de tres en tres, pudiendo ser los trienios en número ilimitado.

Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad, salvo lo establecido para los supuestos de excedencia en que la legislación vigente compute dicho período a todos los efectos.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Julio quedan establecidas en treinta días de salario y complemento personal de Convenio. Se computarán por semestre y serán abonadas el día 15 de julio, la primera, y el día 15 de diciembre, la segunda.

BATSINDIKATUA.COM

Artículo 13. Participación en beneficios

La participación en beneficios consistirá en una paga que se abonará en el mes de marzo del año siguiente al del ejercicio de que se trate, en la cuantía de treinta días de salario y complemento personal de Convenio.

Artículo 14. Quebranto de moneda

Se establece para las categorías de Taquillero, Factor, Cobrador, y Conductor Perceptor las compensaciones que se recogen en las tablas salariales que se anexan al texto del convenio. Dichos importes son absorbibles por cualquier otro plus que tuviesen reconocido estas categorías en concepto de manejo de dinero. El plus en la categoría de Taquillero se devengará en los doce meses naturales del año.

Artículo 15. Ayuda de manutención y alojamiento

El importe de estas ayudas queda establecida, durante la vigencia del presente convenio, en las siguientes cuantías.

–Servicios regulares:

• Comida: 14 euros.

• Cena: 14 euros.

• Pernoctación y desayuno: 34,26 euros.

–Servicios discrecionales:

• Comida: 17,18 euros.

• Cena: 17,18 euros.

• Pernoctación y desayuno: 51,39 euros.

Cuando el servicio discrecional se realice fuera del territorio nacional, los gastos de manutención y alojamiento los abonará la Empresa, previa justificación, de su realidad y cuantía.

En los casos de contratación del viaje con los gastos del conductor a cargo de los organizadores, el conductor no devengará ayuda de manutención y alojamiento, siempre que haya sido advertido previamente por el empresario.

A estos efectos y en tanto se mantenga en vigor como legislación laboral, se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando la salida se efectúa antes de las doce horas y la llegada después de las catorce horas.

La parte de la dieta correspondiente a la cena, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las veintiuna horas y retorne después de las veintidós horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a

BATSINDIKATUA.COM

pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, en todo caso, cuando el regreso se efectúe después de las cero horas.

Compensación otros gastos:

En salidas internacionales, por cada día fuera de las fronteras españolas, percibirá el conductor la cantidad de 8,29 euros diarios, durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 16. Compensación por extinción del contrato

Tendrán derecho a percibir la compensación, que a continuación se indica por extinción del contrato, los trabajadores que, con una antigüedad mínima en la Empresa de 10 años, tuvieran en el momento de la extinción las siguientes edades:

A los 60 años: 9.555,39 euros.

A los 61 años: 8.628,86 euros.

A los 62 años: 7.210,85 euros.

A los 63 años: 5.486,71 euros.

A los 64 años: 3.827,01 euros.

Las cifras anteriores se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 17. Complemento por enfermedad o accidente

a) I.T. derivada de enfermedad.

Las empresas complementarán, a su personal en I.T. derivada de enfermedad, la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 90 por 100 del importe de la base reguladora computable, desde el cuarto día de la baja, y mientras dure la misma, hasta un período máximo de 18 meses.

Además de lo anterior percibirá, una vez por año, el 50 por 100 del salario Convenio de los tres primeros días de baja.

b) I.T. derivada de accidente de trabajo.

Las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja y mientras dure ésta hasta el 100 por 100 del salario. La duración de este complemento será como máximo de 18 meses.

c) Enfermedad o accidente en viaje.

En el supuesto de que el trabajador tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país, con el que no existiera convenio de reciprocidad en materia de Seguridad Social con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna. La Empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra Entidad que correspondiere y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

BATSINDIKATUA.COM

Artículo 18. Seguro colectivo

Las empresas, a solicitud de sus trabajadores, suscribirán una Póliza de Seguro que cubra las siguientes contingencias, siempre que se deriven de accidente de trabajo:

25.136,80 euros en caso de muerte ocasionada por accidente.

37.705,95 euros en caso de invalidez absoluta ocasionada por accidente.

37.705,95 euros en caso de invalidez permanente total, ocasionada por accidente, si dicha situación supone la extinción del contrato de trabajo.

Estos importes se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio.

Sólo será aplicable a fallecimiento o invalidez derivadas de accidentes acaecidos al menos, un mes después de la firmeza de este acuerdo, rigiéndose por los términos establecidos en las propias pólizas.

El coste de la prima relativa tanto a la muerte, como a la invalidez absoluta ocasionadas por accidente, será sufragado al 80 por 100 por la Empresa y el 20 por 100 por el trabajador.

El coste de la prima relativa a la incapacidad permanente total, será abonado al 50 por 100 entre Empresa y trabajador.

La póliza incluirá a los trabajadores que lo deseen y que dispongan de contrato indefinido y a tiempo total.

Los trabajadores afectados autorizan en este acto a las empresas para deducir de la nómina la parte correspondiente de la prima a su cargo.

Artículo 19. Licencias y permisos

A los trabajadores afectados por este Convenio, se les concederán las siguientes:

Por matrimonio: 16 días naturales.

En caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuges: 5 días naturales.

Por fallecimiento de abuelos, padres políticos, nietos o hermanos: 2 días naturales.

Por enfermedad grave del cónyuge, con ingreso en clínica: 3 días naturales. Por enfermedad grave de los padres, hijos o hermanos: 2 días naturales.

Por alumbramiento de esposa: 3 días naturales.

En caso de que por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización de un conductor, en el extranjero, la Empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días.

A efectos de licencias por parientes, tanto por consanguinidad como por afinidad, las parejas de hecho debidamente registradas, se equiparan a los matrimonios.

BATSINDIKATUA.COM

Serán también de aplicación las licencias, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, en lo no previsto en este artículo.

Todas las circunstancias deberán ser justificadas por el trabajador.

Artículo 20. Reserva de puestos de trabajo

Los trabajadores de la plantilla de la Empresa que sean declarados afectos a una invalidez total tendrán preferencia para ocupar vacante que exista o se produzca en la Empresa. Será preciso para ello que su formación y/o las secuelas derivadas de la incapacidad les permita desarrollar con normalidad el nuevo puesto de trabajo. Será aplicable a los trabajadores con contrato indefinido cuya invalidez sea declarada con posterioridad al 1 de enero del año 2004.

Artículo 21. Retirada del permiso de conducción

En caso de retirada del permiso de conducción, por un plazo de hasta 12 meses, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones:

1. Las empresas, que razonablemente puedan, mantendrán al conductor en otro puesto de trabajo.

2. En el caso de no ser posible su reubicación en otro puesto de trabajo, el conductor quedará en situación de excedencia por el tiempo de la sanción, con derecho a reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata una vez cumplido el plazo de sanción.

3. En todo caso se gestionará la posibilidad de que la retirada del permiso de conducción se efectúe en los meses de menor actividad de la empresa o se facilitará por parte de la empresa la coincidencia del período de retirada del permiso de conducción con el período vacacional del trabajador o trabajadora.

4. En caso de que un conductor quede inhabilitado para efectuar transporte escolar, se le concederá excedencia, hasta tanto recupere la autorización correspondiente.

5. Las empresas suscribirán con una compañía de seguros una póliza por la que se garantice al conductor excedente, en razón a lo previsto en el punto 2 y 4 anteriores –por causa de retirada del permiso de conducción o inhabilitación, por un período máximo de 12 meses–, una cantidad igual al salario base que en cada momento tenga la categoría de conductor por cada mes en esa situación. El importe de la prima será repartido al cincuenta por ciento entre empresa y conductor, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe de la hoja de salarios.

6. En caso de retirada del permiso de conducción, las empresas se harán cargo de todos los gastos de formación para la recuperación del permiso de conducción, dos exámenes, siempre que la pérdida del mismo se produzca por causas no imputables al conductor, y siempre que se produzca dicha pérdida en tiempo de trabajo; se excluirán de la aplicación de lo dispuesto en el presente artículo 20, los supuestos de alcoholemia y drogadicción.

En todo caso, será de aplicación el régimen disciplinario sancionador vigente en cada momento.

Artículo 22. Fallecimiento fuera de la plaza

Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio, en razón de su trabajo y por causa de

BATSINDIKATUA.COM

este, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 23. Ropa de trabajo

Las empresas entregarán a su personal dos uniformes de trabajo cada dos años de prestación de servicios.

En los talleres de las empresas donde se manipulan piezas pesadas, facilitarán el calzado adecuado para la realización de estas operaciones, siempre que lo solicite el trabajador.

Artículo 24. Compensaciones

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, o concedidas unilateralmente por las empresas (mediante mejoras voluntarias u otros conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencia, contencioso, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier otra causa, a excepción de la compensación en el artículo 11 relativo al complemento personal de antigüedad.

No obstante lo antedicho, prevalecerán las condiciones pactadas con anterioridad cuando estas resulten ser más beneficiosas globalmente consideradas que las establecidas en este Convenio.

Artículo 25. Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todo o en algunos de los conceptos retributivos, serán absorbidos por los aumentos acordados en el Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen a nivel total a éste.

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este Convenio.

Artículo 26. Unidad de Convenio

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada en su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni representar un mayor costo para la Empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del pacto.

Artículo 27. Legislación aplicable

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general que fuera aplicable, 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 una vez se publique en el boletín Oficial del Estado, Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera, el Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1561/1995 (RCL 1995, 2650) , en todo lo que mantuviera su vigor.

BATSINDIKATUA.COM

Igualmente será de aplicación el Reglamento Comunitario 3820/85 (LCEur 1985, 1328) en el Sector de los Transportes por Carretera; así como toda la normativa de aplicación que se promulgue durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 28. Derechos sindicales

Las horas retribuidas que el Estatuto de los Trabajadores fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de los delegados.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, podrán utilizar sus horas sindicales retribuidas para asistir a cursillos de formación convocados por sus sindicatos.

La Empresa deberá ser avisada con la debida antelación.

Artículo 29. Revisión médica

Se establece una revisión médica anual. Las empresas sometidas al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo gestionarán entre sus aseguradoras de accidentes u otra entidad, la concertación del reconocimiento médico anual del personal a su servicio. Los trabajadores habrán de acudir cuando sean citados a revisión, salvo imposibilidad justificada.

En cualquiera de los casos se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre la materia.

Artículo 30. Exámenes de idiomas

Las empresas facilitarán en lo posible, en el ámbito de formación de su personal, la asistencia a exámenes oficiales para la obtención de títulos de conocimientos de lenguas extranjeras. Igualmente se fomentará el aprendizaje de euskera.

Artículo 31. Comisión Paritaria

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

–Composición y domicilio:

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio y cuatro representantes de la organización empresarial firmante del presente Convenio, así como sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios de asesores, ocasionales o permanentes, que serán designados libremente por cada una de las organizaciones firmantes. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

BATSINDIKATUA.COM

A todos los efectos se establece como domicilio de la Comisión Paritaria del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera, el de la sede del Tribunal Laboral de Navarra, calle Nueva, número 30 bajo, 31001 Pamplona.

–Competencias:

La Comisión Paritaria del Sector tendrá como funciones, entre otras, las indicadas a continuación:

1. Interpretación de este convenio colectivo, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Conocimiento con carácter preceptivo de los conflictos de aplicación y/o interpretación del convenio colectivo, que surjan en las empresas afectadas por este, de forma previa a la formalización de los mismos en la vía administrativa o judicial o ante el órgano competente.

3. Mediación a petición de las partes negociadoras en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

4. Aquellas otras funciones que resulten necesarias o convenientes, con acuerdo de las partes, que tiendan a una mayor eficacia práctica del presente convenio colectivo.

5. Velar por la aplicación y cumplimiento del Convenio por parte de las empresas y trabajadores del Sector.

–Procedimiento:

La Comisión Paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la consulta, salvo que para el procedimiento específico de que se trate se establezca un plazo distinto.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada una de las partes, económica y social que la componen. En consecuencia para que se entienda que existe acuerdo será necesaria la mayoría de las dos representaciones.

Se entiende agotado el trámite de intervención de la Comisión Paritaria cuando trascurra el plazo señalado sin que recaiga resolución expresa, quedando en consecuencia expedita la vía administrativa o judicial que proceda.

Artículo 32. Tribunal Laboral

Se recomienda que, antes de la presentación de cualquier reclamación o litigio, se solicite el intento de conciliación o mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra. Igualmente, se recomienda a los Trabajadores y Empresarios del Sector, el sometimiento a arbitraje, utilizando, para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

Artículo 33. Subrogación empresarial

En materia de subrogación se aplicará lo acordado en el Título IV (artículos 19 a 24) 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 firmado el día 22 de diciembre de 2014 (RCL 2015, 259) .

No obstante, con el objeto de ampliar la garantía de subrogación respecto de lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal, se establecen las siguientes cláusulas de refuerzo:

BATSINDIKATUA.COM

1. En lo referente a la tipología de servicios en los que aplicará la subrogación, se establece que además de a los servicios enumerados en el artículo 19.1 del Acuerdo Marco Estatal, la subrogación se aplicará, en los términos establecidos en el Título IV del citado Acuerdo Marco, a los servicios de transporte escolar con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del conductor prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas indirectas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público (RCL 2007, 1964) y/o normativa foral correspondiente, y ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte, o de la industria o los servicios.

Regulándose la subrogación de estos servicios en lo referente a exclusiones, condiciones, personal a subrogar, obligaciones y efectos por lo establecido en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal con las cláusulas de refuerzo establecidas en el presente convenio.

2. En lo referente al concepto de «conductor adscrito», se establece que se considerará tal a efectos de subrogación a todo aquel que realice su trabajo de forma habitual en el servicio afectado, no perdiendo esta consideración el conductor que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual estos últimos servicios sean iguales o superiores al 51% de la jornada máxima ordinaria prevista en este convenio para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

Tampoco perderán la condición de «conductor adscrito» a efectos de subrogación los que estando adscritos al servicio afectado, y realizando servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, que en términos de jornada anual sean inferiores al 51% de la jornada máxima ordinaria prevista en este convenio para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión, siempre y cuando el tiempo dedicado a trabajos diferentes no supere el 60% de dicha jornada máxima o fracción y el trabajador afectado manifieste de forma expresa y escrita su conformidad con ser subrogado.

3. Fuera de los supuestos previstos en el artículo 19.1 del Acuerdo Estatal y en el número 1 anterior, procederá la subrogación empresarial, exclusivamente cuando afecte al total de la jornada de trabajo del trabajador/a de la empresa afectada.

4. Con el objetivo de facilitar la subrogación, la empresa saliente con una antelación mínima de un mes, deberá acreditar a la nueva empresa adjudicataria, mediante documento firmado por la empresa cesante y el trabajador las vacaciones disfrutadas, las pendientes y las pagas extraordinarias pendientes de liquidar. Los trabajadores que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que en el caso de no haberlas disfrutado, el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. La empresa cesante además, liquidará al trabajador junto con la última mensualidad, la parte correspondiente a las pagas extraordinarias generadas por el mismo.

Artículo 34. Excedencias

Además de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as podrán solicitar una excedencia voluntaria, por el período mínimo establecido legalmente y hasta un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

Artículo 35. Ley de Igualdad (RCL 2007, 586)

BATSINDIKATUA.COM

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

Las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 36. Contratos a tiempo parcial

Las empresas que tengan un porcentaje de trabajadores vinculados por contratos indefinidos igual o superior al 70% del total de su plantilla podrán formalizar con sus trabajadores Pactos de Horas Complementarias de las reguladas en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores, por un máximo del 60% de las horas ordinarias contratadas.

BATSINDIKATUA.COM

En estas mismas empresas el porcentaje máximo de horas complementarias voluntarias de las reguladas en el artículo 12.5.g) del Estatuto de los Trabajadores, será del 30% de las horas ordinarias contratadas.

A efectos de determinar el porcentaje de temporalidad, se tendrá en cuenta el momento de celebración del contrato, no computándose a efectos de porcentaje, los contratos de relevo, los de interinidad ni los formativos. En las empresas en las que no exista Representación Legal de los Trabajadores la empresa deberá justificar a la Comisión Paritaria el cumplimiento de los requisitos de temporalidad, siendo suficiente a estos efectos la remisión de un escrito por correo electrónico en el que se especifique el número de contratos indefinidos y temporales existentes en la fecha correspondiente, y los porcentajes respectivos.

Las empresas que tengan un porcentaje de trabajadores vinculados por contratos indefinidos inferior al 70% del total de su plantilla podrán formalizar con sus trabajadores Pactos de Horas Complementarias por un máximo del 30% de las horas ordinarias contratadas.

En estas mismas empresas el porcentaje máximo de horas complementarias voluntarias será del 15% de las horas ordinarias contratadas.

Artículo 37. Cláusula de Inaplicación

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo las empresas plantear la inaplicación con base en causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas en los términos en que dichas causas aparecen definidas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará por la Dirección de la Empresa, la cual comunicará por escrito con siete días de antelación el inicio del período de consultas a la Representación Legal de los Trabajadores y a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

A la comunicación de inicio del período de consultas, se acompañará la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la Empresa. Dicha documentación será la siguiente:

1. Memoria explicativa que comprenda las siguientes cuestiones:

a) Detalle de las medidas propuestas.

b) Justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento.

c) Los objetivos que se pretenden alcanzar.

d) Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas.

e) Otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados.

2. Informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se acompañará de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores).

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información

BATSINDIKATUA.COM

recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

La comunicación a la Comisión Paritaria deberá ir acompañada de la comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores y de la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la Dirección de la Empresa.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, que tendrá una duración máxima de quince días naturales desde la fecha de comunicación de inicio del citado período a la Representación de los Trabajadores, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

La duración del período de consultas podrá ampliarse siempre que exista acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. El acuerdo de ampliación deberá constar por escrito en Acta.

El período de consultas versará, entre otras cuestiones, sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, su entidad y alcance. En dicho período la Dirección de la empresa deberá acreditar que las causas alegadas son ciertas y las medidas propuestas justificadas, proporcionales y contribuyen fehacientemente a mejorar la situación de la empresa y al mantenimiento del empleo.

En todo caso las partes, en cualquier momento, podrán acordar la sustitución del período de consultas por los procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales regulados en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra. Dicha sustitución requerirá el acuerdo expreso y escrito de ambas partes; Dirección de la Empresa y Representación Legal de los Trabajadores, el cual deberá manifestar la expresa y clara voluntad de las partes de sustituir el período de consultas y el sometimiento también expreso al procedimiento de mediación o al de arbitraje que en todo caso tendrá que ser voluntario.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas antes reseñadas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa, establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado con el fin de velar por la correcta aplicación de lo acordado e incluir procedimientos para la revisión anual del acuerdo para los supuestos de desaparición o modificación de las causas que lo motivaron. Además, en caso de referirse el acuerdo de inaplicación a las condiciones salariales, deberá incluir un Plan de Convergencia de las condiciones salariales de la empresa a las Tablas del Convenio. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo en el plazo máximo de siete días desde su firma.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, o si sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra, las partes no alcanzasen acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días, ampliable a diez por acuerdo mayoritario de cada una de las dos representaciones (empresarial y social) cuando la complejidad del asunto lo requiera para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales establecidos en el Reglamento del Tribunal Laboral de Navarra, salvo que las

BATSINDIKATUA.COM

partes hubiesen previamente sustituido el período de consultas por un trámite de mediación ante el citado Órgano de Solución Autónoma de conflictos Laborales.

El sometimiento a arbitraje tendrá en todo caso carácter voluntario, siendo en consecuencia preciso el acuerdo de ambas las partes para dicho sometimiento.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Autonómica de Convenios Colectivos o, mientras esta no esté constituida, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si esta fuera competente. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la comisión paritaria a los solos efectos de depósito.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Auxiliar en ruta

En las tablas salariales se incluirá la categoría «Auxiliar en ruta» aplicable para aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes, etc.) en aquellos servicios que así lo requieran ya por imposición legal, ya por decisión de la Empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. Así recoge en definición correspondiente al grupo profesional V del Laudo aprobado por Resolución de 19 de enero de 2001 (RCL 2001, 505, 1035) .

Segunda. Defensa contra los riesgos profesionales

Trabajadores y empresas del Sector, cuidarán de disponer y utilizar correctamente los medios adoptados para la prevención de riesgos profesionales. Los conductores como se encuentran habitualmente distantes del centro de trabajo utilizarán correctamente las medidas de seguridad; en defensa de su integridad física y en evitación de riesgos a los usuarios de los vehículos.

Tercera. Jubilación parcial y contrato de relevo

Las empresas del Sector, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y en tanto esté en vigor en la legislación general y la Seguridad Social autorizarán la jubilación parcial de los trabajadores de sus empresas, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en como máximo de cinco años a la exigida.

A tal fin se redactará contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y del salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa, desde el desempleo, siempre que el jubilado opte por una reducción superior al 70 por 100, en virtud de un contrato de

BATSINDIKATUA.COM

relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que, al jubilado, le reste para alcanzar la jubilación plena.

Alcanzada la situación de jubilación total por el trabajador en situación de jubilación parcial, el trabajador relevista se incorporará a la plantilla de la Empresa, con relación indefinida, salvo amortización del puesto de trabajo, por parte de la Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Diferencia salarial y cotización a la Seguridad Social

Las empresas deberán hacer efectivas, las diferencias económicas, derivadas de los efectos retroactivos del Convenio según el artículo 2, dentro de los 30 días siguientes a su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. La inclusión en la liquidación de cuotas a la Seguridad Social, habrá de realizarse, conjuntamente con la de los salarios correspondientes al mes en que se produzca su abono, ingresándose su importe en el mes posterior al de su pago.

Segunda. Pluriempleo

Con el fin de evitar excesos de horas de conducción, las empresas podrán celebrar contratos a tiempo parcial. Las empresas solicitarán del INEM, relación de los conductores pendientes de empleo. Si hubiera conductores que aceptaran la contratación ofertada tendrán preferencia en la contratación. De no existir dotación suficiente las empresas tendrán libertad para contratar personal, allí donde se encontrara, procurando en todo caso, de ser pluriempleado, que los trabajadores a contratar, no tengan una jornada de conducción superior a seis horas, en las empresas de procedencia.

Tercera. E.T.T.S.

Los trabajadores puestos a disposición de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo a través de ETT, percibirán la misma retribución que el Convenio Colectivo establezca para los trabajadores de plantilla de la misma categoría profesional y siempre que las condiciones de prestación de servicios sean iguales.

Cuarta. Jornada laboral

Si durante la vigencia el Convenio, se aprobara algún acuerdo, de general aplicación, o disposición legal que afectara a la jornada laboral, ésta se aplicaría desde la fecha de su vigencia. Para ello se reunirá, en sesión urgente, la Comisión Mixta del Convenio para definir los términos de tal aplicación.

Quinta. Conductor novel

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantiene la categoría de conductor novel, de aplicación únicamente para nuevos profesionales que acceden al Sector, y con un contrato mínimo de 6 meses y máximo de 12 meses; estando vinculado el desarrollo del trabajo de dicha categoría a la limitaciones del permiso de conducir, y sin que esté permitido sustituir a un conductor existente en activo, sin causa justificada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

BATSINDIKATUA.COM

Todas las percepciones económicas recogidas en el presente Convenio Colectivo que tengan la consideración legal de salario, se ajustarán a las normas de cotización reguladas por la Seguridad Social.

TABLA SALARIAL 2017

Categoría	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
Personal Superior		
Jefe de servicio	**2.095,77**	**31.436,55**
Inspector principal	**1.901,63**	**28.524,45**
Ingenieros y licenciados	**2.095,77**	**31.436,55**
Personal Administrativo		
Jefe de sección	**1.743,84**	**26.157,60**
Jefe de negociado	**1.622,53**	**24.337,95**
Oficial de 1.ª	**1.460,76**	**21.911,40**
Oficial de 2.ª	**1.420,30**	**21.304,50**
Auxiliar	**1.307,08**	**19.606,20**
Personal Estación y Admón.		
Jefe de estación	**1.662,98**	**24.944,70**
Taquilleros	**1.329,30**	**19.939,50**
Factor	**1.329,30**	**19.939,50**
Mozo	**1.298,95**	**19.484,25**
Mozo 1/2 jornada	**807,81**	**12.117,15**
Personal de Movimiento		
Inspector	**1.501,18**	**22.517,70**
Conductor-Preceptor	**1.460,76**	**21.911,40**
Conductor	**1.460,76**	**21.911,40**
Conductor novel	**1.348,63**	**20.229,45**

BATSINDIKATUA.COM

Cobrador	**1.329,30**	**19.939,50**
Auxiliar en ruta	**1.307,08**	**19.606,20**
Personal de Taller		
Jefe de taller	**1.743,84**	**26.157,60**
Subjefe de taller	**1.602,34**	**24.035,10**
Contramaestre o encargado	**1.541,67**	**23.125,05**
Oficial 1.ª	**1.521,39**	**22.820,85**
Oficial 2.ª	**1.440,51**	**21.607,65**
Oficial 3.ª	**1.339,46**	**20.091,90**
Peón especializado	**1.298,95**	**19.484,25**
Peón ordinario	**1.288,86**	**19.332,90**
Personal Subalterno		
Personal de limpieza	**9,67**	
Guarda de noche	**1.298,95**	**19.484,25**
Lavacoches	**1.298,95**	**19.484,25**
Aprendices		
De 16 años	**1.121,01**	**16.815,15**
De 17 años	**1.165,49**	**17.482,35**

TABLA SALARIAL 2016

Categoría	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
Personal Superior		
Jefe de servicio	**2.069,90**	**31.048,50**
Inspector principal	**1.878,15**	**28.172,25**
Ingenieros y licenciados	**2.069,90**	**31.048,50**
Personal Administrativo		

BATSINDIKATUA.COM

Jefe de sección	**1.722,31**	**25.834,65**
Jefe de negociado	**1.602,50**	**24.037,50**
Oficial de 1.ª	**1.442,73**	**21.640,95**
Oficial de 2.ª	**1.402,77**	**21.041,55**
Auxiliar	**1.290,94**	**19.364,10**
Personal Estación y Admón.		
Jefe de estación	**1.642,45**	**24.636,75**
Taquilleros	**1.312,89**	**19.693,35**
Factor	**1.312,89**	**19.693,35**
Mozo	**1.282,91**	**19.243,65**
Mozo 1/2 jornada	**797,84**	**11.967,60**
Personal de Movimiento		
Inspector	**1.482,65**	**22.239,75**
Conductor-Preceptor	**1.442,73**	**21.640,95**
Conductor	**1.442,73**	**21.640,95**
Conductor novel	**1.331,98**	**19.979,70**
Cobrador	**1.312,89**	**19.693,35**
Auxiliar en ruta	**1.290,94**	**19.364,10**
Personal de Taller		
Jefe de taller	**1.722,31**	**25.834,65**
Subjefe de taller	**1.582,56**	**23.738,40**
Contramaestre o encargado	**1.522,64**	**22.839,60**
Oficial 1.ª	**1.502,61**	**22.539,15**
Oficial 2.ª	**1.422,73**	**21.340,95**
Oficial 3.ª	**1.322,92**	**19.843,80**

BATSINDIKATUA.COM

Peón especializado	**1.282,91**	**19.243,65**
Peón ordinario	**1.272,95**	**19.094,25**
Personal Subalterno		
Personal de limpieza	**9,55**	
Guarda de noche	**1.282,91**	**19.243,65**
Lavacoches	**1.282,91**	**19.243,65**
Aprendices		
De 16 años	**1.107,17**	**16.607,55**
De 17 años	**1.151,10**	**17.266,50**

TABLA SALARIAL 2015

Categoría	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
Personal Superior		
Jefe de servicio	**2.044,35**	**30.665,25**
Inspector principal	**1.854,96**	**27.824,40**
Ingenieros y licenciados	**2.044,35**	**30.665,25**
Personal Administrativo		
Jefe de sección	**1.701,05**	**25.515,75**
Jefe de negociado	**1.582,72**	**23.740,80**
Oficial de 1.ª	**1.424,92**	**21.373,80**
Oficial de 2.ª	**1.385,45**	**20.781,75**
Auxiliar	**1.275,00**	**19.125,00**
Personal Estación y Admón.		
Jefe de estación	**1.622,17**	**24.332,55**
Taquilleros	**1.296,68**	**19.450,20**
Factor	**1.296,68**	**19.450,20**

BATSINDIKATUA.COM

Mozo	**1.267,07**	**19.006,05**
Mozo 1/2 jornada	**787,99**	**11.819,85**
Personal de Movimiento		
Inspector	**1.464,35**	**21.965,25**
Conductor-Preceptor	**1.424,92**	**21.373,80**
Conductor	**1.424,92**	**21.373,80**
Conductor novel	**1.315,54**	**19.733,10**
Cobrador	**1.296,68**	**19.450,20**
Auxiliar en ruta	**1.275,00**	**19.125,00**
Personal de Taller		
Jefe de taller	**1.701,05**	**25.515,75**
Subjefe de taller	**1.563,02**	**23.445,30**
Contramaestre o encargado	**1.503,84**	**22.557,60**
Oficial 1.ª	**1.484,06**	**22.260,90**
Oficial 2.ª	**1.405,17**	**21.077,55**
Oficial 3.ª	**1.306,59**	**19.598,85**
Peón especializado	**1.267,07**	**19.006,05**
Peón ordinario	**1.257,23**	**18.858,45**
Personal Subalterno		
Personal de limpieza	**9,43**	
Guarda de noche	**1.267,07**	**19.006,05**
Lavacoches	**1.267,07**	**19.006,05**
Aprendices		
De 16 años	**1.093,50**	**16.402,50**
De 17 años	**1.136,89**	**17.053,35**

TABLA SALARIAL 2014

BATSINDIKATUA.COM

Categoría	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
Personal Superior		
Jefe de servicio	2.024,11	30.361,65
Inspector principal	1.836,59	27.548,85
Ingenieros y licenciados	2.024,11	30.361,65
Personal Administrativo		
Jefe de sección	1.684,21	25.263,15
Jefe de negociado	1.567,05	23.505,75
Oficial de 1.ª	1.410,81	21.162,15
Oficial de 2.ª	1.371,73	20.575,95
Auxiliar	1.262,38	18.935,70
Personal Estación y Admón.		
Jefe de estación	1.606,11	24.091,65
Taquilleros	1.283,84	19.257,60
Factor	1.283,84	19.257,60
Mozo	1.254,52	18.817,80
Mozo 1/2 jornada	780,19	11.702,85
Personal de Movimiento		
Inspector	1.449,85	21.747,75
Conductor-Preceptor	1.410,81	21.162,15
Conductor	1.410,81	21.162,15
Conductor novel	1.302,51	19.537,65
Cobrador	1.283,84	19.257,60
Auxiliar en ruta	1.262,38	18.935,70
Personal de Taller		

BATSINDIKATUA.COM

Jefe de taller	**1.684,21**	**25.263,15**
Subjefe de taller	**1.547,54**	**23.213,10**
Contramaestre o encargado	**1.488,95**	**22.334,25**
Oficial 1.ª	**1.469,37**	**22.040,55**
Oficial 2.ª	**1.391,26**	**20.868,90**
Oficial 3.ª	**1.293,65**	**19.404,75**
Peón especializado	**1.254,52**	**18.817,80**
Peón ordinario	**1.244,78**	**18.671,70**
Personal Subalterno		
Personal de limpieza	**9,34**	
Guarda de noche	**1.254,52**	**18.817,80**
Lavacoches	**1.254,52**	**18.817,80**
Aprendices		
De 16 años	**1.082,67**	**16.240,05**
De 17 años	**1.125,63**	**16.884,45**

TABLA SALARIAL 2013

Categoría	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
Personal Superior		
Jefe de servicio	**2.024,11**	**30.361,65**
Inspector principal	**1.836,59**	**27.548,85**
Ingenieros y licenciados	**2.024,11**	**30.361,65**
Personal Administrativo		
Jefe de sección	**1.684,21**	**25.263,15**
Jefe de negociado	**1.567,05**	**23.505,75**
Oficial de 1.ª	**1.410,81**	**21.162,15**

BATSINDIKATUA.COM

Oficial de 2.ª	**1.371,73**	**20.575,95**
Auxiliar	**1.262,38**	**18.935,70**
Personal Estación y Admón.		
Jefe de estación	**1.606,11**	**24.091,65**
Taquilleros	**1.283,84**	**19.257,60**
Factor	**1.283,84**	**19.257,60**
Mozo	**1.254,52**	**18.817,80**
Mozo 1/2 jornada	**780,19**	**11.702,85**
Personal de Movimiento		
Inspector	**1.449,85**	**21.747,75**
Conductor-Preceptor	**1.410,81**	**21.162,15**
Conductor	**1.410,81**	**21.162,15**
Conductor novel	**1.302,51**	**19.537,65**
Cobrador	**1.283,84**	**19.257,60**
Auxiliar en ruta	**1.262,38**	**18.935,70**
Personal de Taller		
Jefe de taller	**1.684,21**	**25.263,15**
Subjefe de taller	**1.547,54**	**23.213,10**
Contramaestre o encargado	**1.488,95**	**22.334,25**
Oficial 1.ª	**1.469,37**	**22.040,55**
Oficial 2.ª	**1.391,26**	**20.868,90**
Oficial 3.ª	**1.293,65**	**19.404,75**
Peón especializado	**1.254,52**	**18.817,80**
Peón ordinario	**1.244,78**	**18.671,70**
Personal Subalterno		

BATSINDIKATUA.COM

Personal de limpieza	**9,34**	
Guarda de noche	**1.254,52**	**18.817,80**
Lavacoches	**1.254,52**	**18.817,80**
Aprendices		
De 16 años	**1.082,67**	**16.240,05**
De 17 años	**1.125,63**	**16.884,45**

TABLA SALARIAL 2012

Categoría	Salario mensual (euros)	Salario anual (euros)
Personal Superior		
Jefe de servicio	**2.024,11**	**30.361,65**
Inspector principal	**1.836,59**	**27.548,85**
Ingenieros y licenciados	**2.024,11**	**30.361,65**
Personal Administrativo		
Jefe de sección	**1.684,21**	**25.263,15**
Jefe de negociado	**1.567,05**	**23.505,75**
Oficial de 1.ª	**1.410,81**	**21.162,15**
Oficial de 2.ª	**1.371,73**	**20.575,95**
Auxiliar	**1.262,38**	**18.935,70**
Personal Estación y Admón.		
Jefe de estación	**1.606,11**	**24.091,65**
Taquilleros	**1.283,84**	**19.257,60**
Factor	**1.283,84**	**19.257,60**
Mozo	**1.254,52**	**18.817,80**
Mozo 1/2 jornada	**780,19**	**11.702,85**
Personal de Movimiento		

BATSINDIKATUA.COM

Inspector	**1.449,85**	**21.747,75**
Conductor-Preceptor	**1.410,81**	**21.162,15**
Conductor	**1.410,81**	**21.162,15**
Conductor novel	**1.302,51**	**19.537,65**
Cobrador	**1.283,84**	**19.257,60**
Auxiliar en ruta	**1.262,38**	**18.935,70**
Personal de Taller		
Jefe de taller	**1.684,21**	**25.263,15**
Subjefe de taller	**1.547,54**	**23.213,10**
Contramaestre o encargado	**1.488,95**	**22.334,25**
Oficial 1.ª	**1.469,37**	**22.040,55**
Oficial 2.ª	**1.391,26**	**20.868,90**
Oficial 3.ª	**1.293,65**	**19.404,75**
Peón especializado	**1.254,52**	**18.817,80**
Peón ordinario	**1.244,78**	**18.671,70**
Personal Subalterno		
Personal de limpieza	**9,34**	
Guarda de noche	**1.254,52**	**18.817,80**
Lavacoches	**1.254,52**	**18.817,80**
Aprendices		
De 16 años	**1.082,67**	**16.240,05**
De 17 años	**1.125,63**	**16.884,45**

CONCEPTOS DE CONVENIO 2012

Artículo 4.–Horas extras	**13,40 euros/hora**
Artículo 6.–Plus trabajo día descanso	**105 euros/día**

BATSINDIKATUA.COM

Plus trabajo día descanso 4 horas 14,00	**60 euros/día**	
Plus por trabajar domingo o festivo	**15 euros/día**	
Artículo 11.–Tabla de nueva antigüedad		
Primer trienio	**125,65 euros/año**	
Segundo trienio	**251,19 euros/año**	
Tercer trienio	**439,47 euros/año**	
Cuarto trienio	**564,87 euros/año**	
Quinto trienio	**627,60 euros/año**	
Sexto trienio	**816,24 euros/año**	
Séptimo trienio	**878,75 euros/año**	
Octavo trienio	**941,50 euros/año**	
Trienios sucesivos	**65,45 euros/año**	
Artículo 15.–Dietas		
	Regulares	**Discrecionales**
Comida	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Cena	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Pernocte y desayuno	**34,26 euros**	**51,39 euros**
Total	**62,26 euros**	**85,75 euros**
Compensación otros gastos	**8,29 euros/día**	
Artículo 16.–Extinción contrato «Mayores 60 años»		
A los 60 años	**9.555,39 euros**	
A los 61 años	**8.628,86 euros**	
A los 62 años	**7.210,85 euros**	
A los 63 años	**5.486,71 euros**	

BATSINDIKATUA.COM

A los 64 años	**3.827,01 euros**
Artículo 18.–Seguro colectivo	
Indemnización por muerte	**25.136,80 euros**
Indemnización por invalidez absoluta	**37.705,95 euros**
Indemnización por invalidez total	**37.705,95 euros**
Artículo 14.–Quebranto moneda	
Taquillero	**70,96 euros/mes**
Factor	**2,02 euros/día**
Cobrador	**2,02 euros/día**
Conductor perceptor	**0,83 euros/hora**

CONCEPTOS DE CONVENIO 2013

Artículo 4.–Horas extras	**13,40 euros/hora**
Artículo 6.–Plus trabajo día descanso	**105 euros/día**
Plus trabajo dia descanso 4 horas 14,00	**60 euros/día**
Plus por trabajar domingo o festivo	**15 euros/día**
Artículo 11.–Tabla de nueva antigüedad	
Primer trienio	**125,65 euros/año**
Segundo trienio	**251,19 euros/año**
Tercer trienio	**439,47 euros/año**
Cuarto trienio	**564,87 euros/año**
Quinto trienio	**627,60 euros/año**
Sexto trienio	**816,24 euros/año**
Séptimo trienio	**878,75 euros/año**

BATSINDIKATUA.COM

Octavo trienio	**941,50 euros/año**	
Trienios sucesivos	**65,45 euros/año**	
Artículo 15.–Dietas		
	Regulares	**Discrecionales**
Comida	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Cena	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Pernocte y desayuno	**34,26 euros**	**51,39 euros**
Total	**62,26 euros**	**85,75 euros**
Compensación otros gastos	**8,29 euros/día**	
Artículo 16.–Extinción contrato «Mayores 60 años»		
A los 60 años	**9.555,39 euros**	
A los 61 años	**8.628,86 euros**	
A los 62 años	**7.210,85 euros**	
A los 63 años	**5.486,71 euros**	
A los 64 años	**3.827,01 euros**	
Artículo 18.–Seguro colectivo		
Indemnización por muerte	**25.136,80 euros**	
Indemnización por invalidez absoluta	**37.705,95 euros**	
Indemnización por invalidez total	**37.705,95 euros**	
Artículo 14.–Quebranto moneda		
Taquillero	**70,96 euros/mes**	
Factor	**2,02 euros/día**	
Cobrador	**2,02 euros/día**	
Conductor perceptor	**0,83 euros/hora**	

BATSINDIKATUA.COM

Artículo 4.–Horas extras	**13,40 euros/hora**	
Artículo 6.–Plus trabajo día descanso	**105 euros/día**	
Plus trabajo dia descanso 4 horas 14,00	**60 euros/día**	
Plus por trabajar domingo o festivo	**15 euros/día**	
Artículo 11.–Tabla de nueva antigüedad		
Primer trienio	**125,65 euros/año**	
Segundo trienio	**251,19 euros/año**	
Tercer trienio	**439,47 euros/año**	
Cuarto trienio	**564,87 euros/año**	
Quinto trienio	**627,60 euros/año**	
Sexto trienio	**816,24 euros/año**	
Séptimo trienio	**878,75 euros/año**	
Octavo trienio	**941,50 euros/año**	
Trienios sucesivos	**65,45 euros/año**	
Artículo 15.–Dietas		
	Regulares	**Discrecionales**
Comida	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Cena	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Pernocte y desayuno	**34,26 euros**	**51,39 euros**
Total	**62,26 euros**	**85,75 euros**
Compensación otros gastos	**8,29 euros/día**	
Artículo 16.–Extinción contrato «Mayores 60 años»		
A los 60 años	**9.555,39 euros**	

BATSINDIKATUA.COM

A los 61 años	**8.628,86 euros**
A los 62 años	**7.210,85 euros**
A los 63 años	**5.486,71 euros**
A los 64 años	**3.827,01 euros**
Artículo 18.–Seguro colectivo	
Indemnización por muerte	**25.136,80 euros**
Indemnización por invalidez absoluta	**37.705,95 euros**
Indemnización por invalidez total	**37.705,95 euros**
Artículo 14.–Quebranto moneda	
Taquillero	**70,96 euros/mes**
Factor	**2,02 euros/día**
Cobrador	**2,02 euros/día**
Conductor perceptor	**0,83 euros/hora**

CONCEPTOS DE CONVENIO 2015

Artículo 4.–Horas extras	**13,40 euros/hora**
Artículo 6.–Plus trabajo día descanso	**105 euros/día**
Plus trabajo dia descanso 4 horas 14,00	**60 euros/día**
Plus por trabajar domingo o festivo	**15 euros/día**
Artículo 11.–Tabla de nueva antigüedad	
Primer trienio	**125,65 euros/año**
Segundo trienio	**251,19 euros/año**
Tercer trienio	**439,47 euros/año**
Cuarto trienio	**564,87 euros/año**

BATSINDIKATUA.COM

Quinto trienio	**627,60 euros/año**	
Sexto trienio	**816,24 euros/año**	
Séptimo trienio	**878,75 euros/año**	
Octavo trienio	**941,50 euros/año**	
Trienios sucesivos	**65,45 euros/año**	
Artículo 15.–Dietas		
	Regulares	**Discrecionales**
Comida	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Cena	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Pernocte y desayuno	**34,26 euros**	**51,39 euros**
Total	**62,26 euros**	**85,75 euros**
Compensación otros gastos	**8,29 euros/día**	
Artículo 16.–Extinción contrato «Mayores 60 años»		
A los 60 años	**9.555,39 euros**	
A los 61 años	**8.628,86 euros**	
A los 62 años	**7.210,85 euros**	
A los 63 años	**5.486,71 euros**	
A los 64 años	**3.827,01 euros**	
Artículo 18.–Seguro colectivo		
Indemnización por muerte	**25.136,80 euros**	
Indemnización por invalidez absoluta	**37.705,95 euros**	
Indemnización por invalidez total	**37.705,95 euros**	
Artículo 14.–Quebranto moneda		
Taquillero	**70,96 euros/mes**	

BATSINDIKATUA.COM

Factor	**2,02 euros/día**
Cobrador	**2,02 euros/día**
Conductor perceptor	**0,83 euros/hora**

CONCEPTOS DE CONVENIO 2016

Artículo 4.–Horas extras	**13,40 euros/hora**	
Artículo 6.–Plus trabajo día descanso	**105 euros/día**	
Plus trabajo dia descanso 4 horas 14,00	**60 euros/día**	
Plus por trabajar domingo o festivo	**15 euros/día**	
Artículo 11.–Tabla de nueva antigüedad		
Primer trienio	**125,65 euros/año**	
Segundo trienio	**251,19 euros/año**	
Tercer trienio	**439,47 euros/año**	
Cuarto trienio	**564,87 euros/año**	
Quinto trienio	**627,60 euros/año**	
Sexto trienio	**816,24 euros/año**	
Séptimo trienio	**878,75 euros/año**	
Octavo trienio	**941,50 euros/año**	
Trienios sucesivos	**65,45 euros/año**	
Artículo 15.–Dietas		
	Regulares	**Discrecionales**
Comida	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Cena	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Pernocte y Desayuno	**34,26 euros**	**51,39 euros**
Total	**62,26 euros**	**85,75 euros**

BATSINDIKATUA.COM

Compensación otros gastos	**8,29 euros/día**
Artículo 16.–Extinción contrato «Mayores 60 años»	
A los 60 años	**9.555,39 euros**
A los 61 años	**8.628,86 euros**
A los 62 años	**7.210,85 euros**
A los 63 años	**5.486,71 euros**
A los 64 años	**3.827,01 euros**
Artículo 18.–Seguro colectivo	
Indemnización por muerte	**25.136,80 euros**
Indemnización por invalidez absoluta	**37.705,95 euros**
Indemnización por invalidez total	**37.705,95 euros**
Artículo 14.–Quebranto moneda	
Taquillero	**70,96 euros/mes**
Factor	**2,02 euros/día**
Cobrador	**2,02 euros/día**
Conductor perceptor	**0,83 euros/hora**

CONCEPTOS DE CONVENIO 2017

Artículo 4.–Horas extras	**13,40 euros/hora**
Artículo 6.–Plus trabajo día descanso	**105 euros/día**
Plus trabajo dia descanso 4 horas 14,00	**60 euros/día**
Plus por trabajar domingo o festivo	**15 euros/día**
Artículo 11.–Tabla de nueva antigüedad	
Primer trienio	**125,65 euros/año**

BATSINDIKATUA.COM

Segundo trienio	**251,19 euros/año**	
Tercer trienio	**439,47 euros/año**	
Cuarto trienio	**564,87 euros/año**	
Quinto trienio	**627,60 euros/año**	
Sexto trienio	**816,24 euros/año**	
Séptimo trienio	**878,75 euros/año**	
Octavo trienio	**941,50 euros/año**	
Trienios sucesivos	**65,45 euros/año**	
Artículo 15.–Dietas		
	Regulares	**Discrecionales**
Comida	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Cena	**14,00 euros**	**17,18 euros**
Pernocte y desayuno	**34,26 euros**	**51,39 euros**
Total	**62,26 euros**	**85,75 euros**
Compensación otros gastos	**8,29 euros/día**	
Artículo 16.–Extinción contrato «Mayores 60 años»		
A los 60 años	**9.555,39 euros**	
A los 61 años	**8.628,86 euros**	
A los 62 años	**7.210,85 euros**	
A los 63 años	**5.486,71 euros**	
A los 64 años	**3.827,01 euros**	
Artículo 18.–Seguro colectivo		
Indemnización por muerte	**25.136,80 euros**	
Indemnización por invalidez absoluta	**37.705,95 euros**	
Indemnización por invalidez	**37.705,95 euros**	

BATSINDIKATUA.COM

total	
Artículo 14.–Quebranto moneda	
Taquillero	**70,96 euros/mes**
Factor	**2,02 euros/día**
Cobrador	**2,02 euros/día**
Conductor perceptor	**0,83 euros/hora**

BATSINDIKATUA.COM