

**administración autonómica****DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO  
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Ciudad Real, para los años 2025-2027, presentado a través de medios electrónicos con fecha 11 de agosto de 2025, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por Dña. Manuela Pérez Astilleros, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por la parte social a través de representantes de los trabajadores; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la provincia de Ciudad Real, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 18 de septiembre de 2025; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), Decreto 68/2023, de 9 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo, acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo del sector Transporte de Viajeros por Carretera, de la provincia de Ciudad Real, para los años 2025-2027, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, con el código 13000995012000, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 19 de septiembre de 2025.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2025, 2026 Y 2027.**

**CAPÍTULO I.**

**DISPOSICIONES GENERALES.**

**Preámbulo.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Transportes de viajeros de Ciudad Real y las Centrales Sindicales de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO, CSIF Sector de Empresa Privada y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo FeSMS-UGT, conforme a lo previsto en el Título III del texto del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



Artículo 1: **Ámbito funcional.**- Este Convenio es de aplicación a todas las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito funcional establecido por el Laudo Arbitral aprobado por Resolución de 19 de enero de 2001 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y Publicación del Laudo de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por D. Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado en el proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971 en lo que se refiere al subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Se excluyen de la aplicación del presente convenio aquellas empresas y trabajadores/as, cuya actividad no esté expresamente incluida en este convenio y esté expresamente incluidos ellos/as y su actividad en el ámbito de aplicación de convenios nacionales.

Artículo 2: **Ámbito territorial.**- El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 3: **Ámbito personal.**- Se regirán por las normas de este Convenio Colectivo todo el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo 1, con excepción de los cargos de Alta Dirección y Alto Consejo que concurren las características determinadas en la normativa de la aplicación sobre la materia.

Artículo 4: **Duración y prórroga.**- La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de Enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre de 2027, salvo aquellos artículos que específicamente dispongan otra vigencia. Sus efectos serán prorrogados hasta la firma de un nuevo Convenio Colectivo, así como su articulado.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciada sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 5: **Subida y Revisión Salarial.**

Año 2025: Se establece un incremento salarial del 0,95% + el IPC Interanual del año 2024 (2,8%) lo que hace un 3,75% en tablas salariales y el resto de conceptos salariales del convenio. Se abonará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025.

Año 2026: Se establece un incremento salarial del 0,5% + el IPC Interanual del año 2025 con el tope del 5% en las tablas salariales y el resto de conceptos salariales del convenio.

Año 2027: Se establece un incremento salarial del 0,5% + el IPC Interanual del año 2026 con el tope del 5% en las tablas salariales y el resto de conceptos salariales del convenio.

**CAPÍTULO II.**

**CONDICIONES PROFESIONALES.**

Artículo 6: **Contrato de Trabajo.**- Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma del mismo.

- Contratos de duración determinada.

La empresa y la persona trabajadora podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos su-puestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.2 de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta diez meses.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipu-cr.es>



Las personas trabajadoras acogidas a contratos de duración determinada suscritos antes del 31 de marzo de 2022, se regirán por las normas vigentes y de aplicación a la fecha en la que fueron suscritos.

- Contrato fijo-discontinuo.

Las personas trabajadoras cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por esta disposición.

Se podrán celebrar contratos fijo-discontinuos a tiempo parciales, así como, la transformación, previo acuerdo entre empresa y persona trabajadora, de contratos fijos-discontinuos de jornada completa a tiempo parcial.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijos- discontinuo se llevará a cabo por estricto orden de antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado a la persona trabajadora afectada con una antelación de 10 días laborables salvo que por necesidades urgentes del servicio o imprevistos no sea posible cumplir este plazo. Igualmente se publicará en el tablón de anuncios, el correspondiente censo de personas trabajadoras en orden de llamamiento.

La citación para incorporarse al trabajo se efectuará de manera fehaciente mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines la persona trabajadora o mail o sms certificado digitalmente. La persona trabajadora en el plazo de 10 días naturales a partir de la notificación del llamamiento deberá de confirmar su asistencia al trabajo, puesto que, no acudir sin causa justificada a la llamada de la empresa causará baja voluntaria en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto. Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a las empresas en el plazo de tres días laborales desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si alguna persona trabajadora no fuese llamada y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras en caso de existir ésta, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o en su caso semestral, así como también se les deberá de notificar los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan éstas.

En lo no establecido por el presente convenio se estará a lo regulado por las disposiciones legales.

**Artículo 7: Vacantes.-** Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores/as, si existieran en la empresa, por parte de la dirección de la empresa en el momento que se produzcan.

Serán cubiertas por el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la normativa que se establece en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera.

**Artículo 8: Formación en el Trabajo.-** El contrato de formación en el trabajo se regirá por la normativa legal vigente. El período de aprendizaje (Formación en el Trabajo) se computará, a efectos de antigüedad.

La empresa atenderá a la formación profesional de los trabajadores/as de su plantilla a su cargo y dentro de la jornada laboral con arreglo a las Disposiciones Legales Vigentes.

**Artículo 9: Expediente de crisis.-** En lo referente a expedientes de crisis, se estará a lo dispuesto en lo establecido en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1483/2012 de 29

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



de Octubre. Las empresas estarán obligadas a garantizar el acceso a los Representantes de los Trabajadores/as a cuantos datos se refiera el citado expediente.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los trabajadores/as dispondrán de una carta individual, en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos (antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.) siendo firmada por la antigua y nueva empresa.

Artículo 10: Traslado del personal.- Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por permuta con otro trabajador/a de la localidad siempre que haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidades del servicio de ésta.

#### CAPÍTULO III.- JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS.

Artículo 11: Jornada laboral.- Se establece una jornada en cómputo anual de 1.816 horas, siendo la jornada semanal de 40 horas.

Los trabajadores/as que realicen jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computará dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por ley.

La jornada se podrá partir una sola vez en el centro de trabajo al que se encuentre adscrito el/la trabajador/a, respetando los descansos legalmente establecidos, y excluyendo los servicios escolares y servicios especiales, sin que esta nueva regulación pueda suponer una modificación sustancial de las actuales condiciones de trabajo de las plantillas a la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

Artículo 12: Descanso semanal y festivos.- El trabajador/a tiene derecho a disfrutar de un descanso de dos días naturales a la semana de forma ininterrumpida, que podrán acumularse quincenal o cuatrisesemanalmente, en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a cuatro u ocho días ininterrumpidos. Los días festivos existentes en las cuatro semanas serán acumulados al descanso semanal en su caso.

- A) Preferentemente por otro de descanso efectivo en el mes inmediato siguiente.
- B) Por el pago en función del valor de la hora extra pactada en el presente convenio.

En el supuesto que se prestará servicio en domingos y festivos, Navidad y Año Nuevo dicho trabajo, además será compensado de la siguiente forma:

A) Por un plus de trabajo en domingos y festivos en la cuantía de 13€ para el año 2025 y para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

- B) Por un plus de Navidad y Año Nuevo en la cuantía de 50 € para los años 2025, 2026 y 2027.

Artículo 13: Calendario laboral.- Durante el primer mes del año se elaborará por parte de la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, el Calendario Laboral, las fiestas locales y fechas para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 14: Vacaciones.- Se establece un período anual de 30 días naturales retribuidos con salario íntegro, excepto dietas y horas extraordinarias. Las empresas garantizarán que al menos una sexta parte de la plantilla disfrutará de una quincena de vacaciones entre los días 15 de junio y 15 de septiembre de cada año.

Artículo 15: Licencias.- El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificación adecuada justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los días que a continuación se detallan:

- a) Por matrimonio del trabajador/a o inscripción en el registro de las parejas de hecho como único permiso en uno u otro caso: 15 días.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



b) Por nacimiento, acogimiento o adopción de hijo, 3 días ampliables a 5 cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 200km (ida y vuelta).

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) Por fallecimiento de los familiares que se citan en el apartado anterior: 3 días ampliables a 5 cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 200 km (ida y vuelta).

e) Por traslado del domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

g) Por matrimonio de los padres, hermanos o hijos consanguíneos o políticos: 1 día ampliable a 3 cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento de al menos 200km (ida y vuelta).

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de Formación Académica o Profesional, previa justificación de la matrícula de inscripción, siendo retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

i) Por el tiempo indispensable para visitar al médico, debiendo justificarlo el trabajador.

j) Hasta tres días al año para atender asuntos propios, sin necesidad de justificación.

k) En la formación del CAP, se estará a lo dispuesto en la STS 278/2011 de fecha 11/02/2013.

Asimismo, todas las licencias, salvo el permiso por matrimonio, serán extensivas a las parejas de hecho que acrediten estar formalmente inscritas en el Registro correspondiente.

Cuando en el disfrute de cualquiera de las licencias contempladas en el presente artículo requiera de un desplazamiento fuera de la península ibérica (islas baleares, islas Canarias, Ceuta y Melilla) se aumentará un día más al plazo estipulado al efecto.

En los supuestos no recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera, garajes, estaciones de lavado y engrase.

**Artículo 16: Lactancia:** Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

**Artículo 17: Horas Extraordinarias.**- La realización de las horas extraordinarias se regirá por la normativa legal vigente en la materia de cada momento.

Las horas extraordinarias se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fi-



jado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, no siendo nunca inferior al tiempo equivalente trabajado como extraordinario, disfrutándose dicho descanso dentro del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

En el transporte de viajeros por carretera el valor de la hora extra para el año 2025 es de 15,86 € y para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

#### CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 18: Ayuda por fallecimiento.- En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.

Artículo 19: Seguro contra accidentes de trabajo.- Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo concertarán un seguro contra accidentes de trabajo consistente en 61.293,75 € para las situaciones de invalidez permanente total y absoluta y muerte.

La cantidad reflejada anteriormente tendrán vigencia para el 2025, 2026 y 2027 desde el mes siguiente al de la publicación del presente convenio.

Artículo 20: Jubilaciones especiales y anticipadas.- En esta materia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores/as, podrán acceder a la jubilación parcial en los términos legalmente establecidos. La empresa aceptara la propuesta acordándose entre ambas partes las condiciones de su disfrute.

Premio de Permanencia e Indemnizaciones por cese.- Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores/as que cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle las siguientes indemnizaciones equivalentes a:

- Al cumplir los 60 años 12 mensualidades.
- Al cumplir los 61 años 10 mensualidades.
- Al cumplir los 62 años 8 mensualidades.
- Al cumplir los 63 años 6 mensualidades.
- Al cumplir los 64 años 4 mensualidades.
- Al cumplir los 65 años 2 mensualidades.

Artículo 21: Traslado por fallecimiento.- En caso de fallecimiento del trabajador/a fuera de la localidad de residencia del mismo como consecuencia de accidente de trabajo, los gastos de desplazamiento hasta su lugar de residencia, serán por cuenta de la empresa; la gestión de este traslado será realizada por la propia empresa.

En el supuesto de que el accidente de trabajo ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador/a no determine fallecimiento, pero sí lesiones, la empresa correrá con los gastos de su evacuación hasta un centro hospitalario, en caso de que no haya sido efectuado por la seguridad social de la entidad colaboradora en la gestión a que corresponda en razón a la urgencia.

Artículo 22: Suspensión temporal del permiso de conducir.- La persona trabajadora ha quién le sea retirado el permiso de conducir por tiempo superior a seis meses, será reubicado en la empresa en un puesto de trabajo que sea de igual categoría profesional, siempre y cuando exista vacante en la empresa.

Este beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la relación del trabajador con la empresa y en todo caso, siempre que la suspensión del carnet de conducir no obedezca a la ingesta de

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



bebidas alcohólicas o a la aplicación de drogas, a no ser que esta aplicación fuera debida a prescripción médica.

Este beneficio podrá ser utilizado por la persona trabajadora mientras que la retirada del carnet de conducir no alcance, por acumulación, los seis meses dentro de un periodo de dos años.

En caso de que la pérdida del carnet de conducir se produjera fuera del trabajo, y no se existieran puestos donde reubicar a la persona trabajadora de forma transitoria como así se indica en los párrafos anteriores, se podrá optar por dar vacaciones y/o conceder excedencia voluntaria especial con reserva de puesto de trabajo mientras se recuperen los puntos.

En todo caso y para evitar la pérdida total de puntos las empresas facilitarán los turnos y/o licencias no retribuidas necesarias para la realización de cursos tendentes a la recuperación de estos puntos.

**Artículo 23: Incapacidad Temporal.**

1. Las empresas completarán, en caso de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, hasta el 100 por 100 de la base reguladora durante un periodo máximo de seis meses.

2. Las empresas complementarán, en caso de IT derivada de accidente no laboral o enfermedad común, hasta el 90 por 100 de la base de cotización desde el día cuarto hasta el día noventa de baja, ambos inclusive.

En todo caso, estos complementos de IT a cargo de la empresa serán de aplicación únicamente mientras se mantenga el vínculo laboral con la misma.

**Artículo 24: Defensa del personal.-** Los conductores y cualquier trabajador/a de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador/a, tendrá derecho a defensa legal por parte de la empresa.

**CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE.**

**Artículo 25: Normas de Control de Salud Laboral.-** Las normas de control de salud laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores/as.

Todos los vehículos de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año participando en dicha revisión por parte de los trabajadores/as la persona designada por sus representantes siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa.

**Artículo 26: Revisión médica.-** Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual a los trabajadores/as de su plantilla.

Los trabajadores/as de nueva incorporación en plantilla deberán pasar revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa.

Los gastos de esta revisión médica correrán a cargo de la empresa entregándose una copia de los resultados de las mismas a cada trabajador/a y a la empresa.

**Artículo 27: Comité de Salud Laboral.-** En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Legislación Vigente.

El Comité o Vigilante de Salud Laboral podrá recabar si lo considera necesario, los informes técnicos de los Organismos competentes a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes.

**CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS.**

**Artículo 28: Salario base.-** El salario base que corresponde al trabajador/a con arreglo a su cate-

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



goría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas que incluye como anexo este Convenio.

Artículo 29: Antigüedad.- El personal afectado por este Convenio percibirá de sus respectivas empresas, aumentos periódicos consistentes en dos bienios al 5 por 100 cada uno de ellos y cinco quinquenios del 10 por 100 del salario base de este Convenio.

Las cantidades devengadas en concepto de antigüedad hasta el 31-12-94, permanecerán constantes en su cuantía, no siendo susceptibles de revalorización a partir de dicha fecha.

Las cantidades que se devenguen en concepto de antigüedad a partir del 1-01-95 se calcularán aplicando los porcentajes (2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10%) sobre el salario base vigente a la fecha de su devengo de cada una de las categorías, y tendrán igual tratamiento que la devengada hasta el 31-12-94.

Artículo 30: Gratificaciones extraordinarias.- Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias: Beneficios, verano y Navidad, que se abonarán antes del 30 de marzo, en la primera quincena de Julio y el 22 de diciembre, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario reflejado en la tabla anexa, más la antigüedad.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a percibir la cantidad de 176,96 € en el año 2025, por una sola vez al año, que se abonará entre los meses de abril y septiembre o en el mes de vacaciones si el trabajador/a lo solicita; o en otro caso de acuerdo entre los delegados de Personal/ Miembros de Comité de Empresa y Empresa. Para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a percibir la cantidad de 300 € en el año 2025, por una sola vez al año, que se abonará entre los meses de abril y septiembre o en el mes de vacaciones si el trabajador/a lo solicita; o en otro caso de acuerdo entre los delegados de Personal/ Miembros de Comité de Empresa y Empresa. Para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

Esta última cuantía garantiza que la persona trabajadora no pierda ingresos durante las vacaciones y respeta el principio de vacaciones íntegramente remuneradas.

Artículo 31: Dietas.- Las dietas se distribuirán de la siguiente forma (según tabla salarias anexa):

- 35 % para la comida y cena.
- 30 % para el desayuno y la pernoctación.

El horario de devengo de dietas será el comprendido entre las 12 y las 16 horas para la comida y las 20 y 24 horas para la cena. Aquel trabajador/a que no disponga de una hora y media para realizar la comida o cena en el horario estipulado, devengará la dieta correspondiente en la cuantía establecida en este artículo.

En ningún caso se devengará dieta cuando el trabajador realice una jornada regular continua y finalice en la localidad donde se encuentre su centro de trabajo.

A los trabajadores/as del sector se les abonarán en concepto de dietas durante el año 2025 las siguientes cantidades:

- Dieta Nacional:
  - A) Trabajadores/as de Transporte Discrecional de Viajeros: ..... 52,54 €/día.
  - B) Trabajadores/as de Servicio Regular: ..... 46,99 €/día.



- En los casos de salida al extranjero percibirán las siguientes cantidades:

- A) Portugal..... 62,82 €/día.
- A) Resto países ..... 96,03 €/día.

Para los años 2026 y 2027 a dichas cuantías le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

Artículo 32: Ropa de trabajo.- Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal ropa de trabajo adecuada a cada función a desarrollar, determinándose las prendas y la utilización de las mismas de conformidad con lo dispuesto legalmente.

Artículo 33: Conductor perceptor de autobuses.- El conductor perceptor de autobuses percibirá un complemento salarial por día de trabajo fijado en las siguientes cuantías:

En el año 2025 8,80 € y para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

Artículo 34: Quebranto de moneda.- En concepto de quebranto de moneda los cobradores tanto de líneas urbanas como interurbanas percibirán una cantidad mensual equivalente al 80 por 100 de un día de Salario de cotización a la Seguridad Social.

Por el mismo concepto los cobradores de facturas y taquilleros cobrarán el 0,50 por mil del importe que cobren o recauden mensualmente.

En ambos casos la cantidad mínima a percibir queda fijada para el año 2025 en 32,31 € y para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

Artículo 35: Pluses y complementos.- Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán en concepto de pluses las siguientes cantidades:

A) PLUSES.

TRANSPORTES.- Se establece un plus de transporte cotizable a la seguridad social igual para todas las categorías de 191,69 € para el año 2025 y para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

Este plus se devengará en 11 pagas excluyéndose en el período de vacaciones.

NOCTURNIDAD.- 25% del Salario Base con arreglo a lo dispuesto legalmente.

PENOSIDAD, TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD.- 20% del Salario Base con arreglo a lo dispuesto legalmente.

B) COMPLEMENTOS.

COMPLEMENTO DE JORNADAS ESPECIALES.- En cumplimiento de lo dispuesto en la Disposición Final Primera, durante el año 2025 los/as trabajadores/as afectados percibirán la cantidad de 311,64 €.

Para los años 2026 y 2027 a dicha cuantía le será de aplicación el porcentaje que incremente el Salario Base en cada uno de esos años.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36: Derechos sindicales.

a) Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas conforme establece el artículo 68.e) del E.T. a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a y siempre que haya citación previa.

En la utilización de horas sindicales se tendrán en cuenta estos criterios:

1.- Los Comités de Empresas y/o Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para



asistir a cursos de formación, organizados por las centrales sindicales u otras entidades.

2.- Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales.

b) Los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal participarán en los procesos de Selección del Personal.

c) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por los trabajadores/as o la Central Sindical interesada.

d) Cuando el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa haga uso de las horas sindicales percibirá igual salario que la media diaria del mes anterior.

e) De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), se reconoce en todos los Centros de Trabajo afectados por el Convenio Colectivo las Secciones Sindicales de Empresa.

En aquellas que cuenten con 25 o más trabajadores/as se reconoce la figura del Delegado Sindical, que gozará de las mismas garantías y crédito horario que el Delegado de Personal, así como las percepciones económicas estipuladas en caso del uso del crédito mensual de horas para actividad sindical.

#### CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.

Artículo 37: Comisión Mixta de Interpretación.- Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes de los empresarios, incluidos todos ellos en el ámbito funcional, personal y de aplicación del convenio, y teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refiere a cuantas disposiciones afecten al Sector. Dicha Comisión se compromete a realizar una reunión mínima cada tres meses.

A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la Normativa Legal Vigente.

Serán presidente y secretario de esta Comisión dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los/as trabajadores/as y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión uno en cada representación. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte legítima, mediante solicitud por escrito dirigido a la misma y, en el cual, se hará constar necesariamente el asunto objeto de la controversia y los puntos objeto de la controversia.

Domicilio de la Comisión Paritaria: Delegación del Jurado Arbitral Laboral de Ciudad Real. Crta. Fuensanta s/n, 13071 Ciudad Real. Email: [juradoarbitracr@jccm.es](mailto:juradoarbitracr@jccm.es). Telf: 653908031.

Artículo 38: Legislación subsidiaria.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan mantener la aplicación subsidiaria del texto del Laudo Arbitral para las empresas de transporte de viajeros por carretera hasta que no se sustituya mediante pacto o acuerdo a nivel Estatal, siendo en este caso de inmediata aplicación dicho pacto o acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Artículo 39: Unidad de lo pactado.- Las tablas de retribuciones que se incorporen como anexo a

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad del transporte.

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 40: Condiciones de inaplicación del convenio colectivo.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos de los artículos 41.4, 82.3 y 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 36, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Artículo 41: Objetivos de la Ley de Igualdad.

Los firmantes del presente convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por si solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades:

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

b) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los Fondos Nacionales e Internacionales.

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este convenio. La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-** Se incorpora como parte integrante de este Convenio el acuerdo alcanzado por las partes el 12 de marzo de 2001, registrado ante la Delegación Provincial de Industria y Trabajo con fecha 28 de marzo de 2001 y que a continuación se transcribe:

En Ciudad Real, los firmantes, en la representación que ostentan, en cumplimiento del acuerdo de suspensión del Conflicto Colectivo efectuado a presencia judicial el pasado 12 de marzo,

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



REUNIDOS.

En la sede de la Confederación Provincial de Empresarios, a las 10 horas del día 20 de marzo del año 2001, tras exponer las motivaciones y razones de cada una las partes componentes de la mesa

ACUERDAN.

1. Resolver las diferencias existentes en cuanto a la aplicación del R.D. 1561/95 en el sector de Transportes de Viajeros de Ciudad Real.

2. Incorporar el Acuerdo que se enunciará a continuación al texto del Convenio y como parte del mismo.

3. El número de horas de presencia que desde la 1ª hasta la 60ª, que como máximo se realizarán en el sector, serán satisfechas, cualquiera que sea su número entre el mínimo 1 y el máximo 60, mensuales, por la cantidad de 25.000 pts. a tanto alzado, para el año 2001, siendo actualizada dicha cantidad en igual cuantía que los conceptos económicos del Convenio, todo ello a partir del año 2002.

4. Dicha cantidad, que se denominará Complemento de Jornadas Especiales, la percibirán aquellos trabajadores/as a quienes sea de aplicación el R.D. 1561/95 que realicen jornadas especiales y horas de presencia.

5. El complemento de Jornadas Especiales permanecerá en vigor, salvo pacto expreso entre las partes, hasta que se dicte una norma que sustituya y varíe de forma sustancial el contenido del R.D. 1561/95, por lo que respecta a Transportes por Carretera. En tal caso las partes de comprometen a negociar un nuevo acuerdo, y si este no se consigue en un plazo de 3 meses como máximo, ni se realizarán ni se abonarán horas que tengan el carácter de presencia desde el momento en que pierda vigencia el acuerdo.

6. Los efectos del presente acuerdo se iniciarán el día 1 de abril de 2001.

7. La cuantía del Complemento de Jornadas Especiales absorberá hasta igual cuantía, las retribuciones que por cualquier concepto distinto de los reflejados como salariales en Convenio Colectivo pudieran percibir o realmente percibieran los trabajadores/as de las empresas, no siendo absorbibles los excesos sobre dicha cuantía.

Así, cualquier trabajador/a que viniera percibiendo cantidades del orden de kilometraje, productividad, o cualquier otro no recogido en convenio, podrán ver absorbidas sus cuantías en el máximo del complemento abonado, percibiendo los excesos, si los hubiere, íntegramente y por igual concepto que los viniera haciendo.

8. El complemento será cotizable a la Seguridad Social como Contingencias Comunes, siendo pagadero a mes vencido y por entero por once mensualidades.

9. Las partes establecen que, a los efectos del apartado nº 3 del art. 8 del R.D. 1561/95, no se realizarán más de 60 horas mensuales de espera.

En prueba de conformidad se firma a las 15 horas del día ut supra.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.**- El presente texto es el desarrollo numérico y la adecuación del acuerdo del día 03 de diciembre de 2010 al anterior Convenio, cualquier error numérico o de redacción será subsanado automáticamente.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**- Las disposiciones de derecho necesario que se dicten durante la vigencia del presente Convenio, de naturaleza laboral sindical se entenderán incorporadas como parte integrante de este Convenio Colectivo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**- Las partes de la comisión negociadora se reúnen en el primer trimestre del año, para fijar el calendario laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.- En aquellas empresas cuya actividad sea fundamentalmente la prestación de servicio de líneas regulares y/o urbanas se promoverá mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores el establecimiento de toma y deje, que deberá igualmente adaptarse a la naturaleza de cada uno de los servicios.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Subrogación del contrato con la Administración.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios concertados mediante concurso público de gestión de servicios públicos o privados con contrato, por resolución o terminación del contrato con la Administración, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores/as adscritos al servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado en los seis meses anteriores a la adjudicación en la empresa sustituida, siempre y cuando éstos provengan de pactos y acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

A los efectos de este artículo, se entiende por trabajador adscrito a todo aquél/lla, que realice su trabajo de forma habitual en el servicio/s objeto de contrato. No pierde esta consideración el conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, éstos últimos servicios no superen el 49% de la jornada máxima ordinaria prevista en este convenio colectivo, 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.

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

A) Dicha subrogación de personal se producirá única y exclusivamente con respecto a los siguientes trabajadores/as:

1. Trabajadores/as en activo, con una antigüedad mínima en el servicio objeto del contrato de los últimos seis meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de seis meses, hubieran trabajado en otra actividad.

2. Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la adjudicación de la actividad tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso semanal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencias del cliente se hayan incorporado a la actividad como consecuencia de una ampliación, en los siete meses anteriores a la nueva adjudicación de aquélla.

4. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a algunos trabajadores/as mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

5. Trabajadores/as que sustituyan a otros que se jubilen y estén asignados al servicio objeto del contrato.

6. No obstante lo anterior, quedan excluidos de la aplicación de la presente cláusula de subrogación aquellos empleados que sean directivos de su empresa, así como aquellos por vínculos de consanguinidad y afinidad, salvo que acrediten la existencia de relación contractual.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>



B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa cesante a la adjudicataria, a sus trabajadores/as, y a los representantes de éstos, mediante los documentos que se detallan en el apartado 1, en el plazo de diez días hábiles, contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, siempre y cuando se trate de documentos que ya se hayan emitido o que se debieran haber emitido.

A los efectos de la acreditación entre la empresa cesante y la empresa adjudicataria se aclara que se considerarán medios fehacientes de comunicación los siguientes: Envío de la documentación por conducto notarial mediante burofax, telegrama o método equivalente que deje constancia del contenido.

C) Los trabajadores/as que no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a la empresa cesante, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a. Sin embargo, por acuerdo mutuo de la cesante y el trabajador/a, podrá éste permanecer en la antigua empresa adjudicataria. En este caso, la cesante no podrá ceder a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato, si la cesionaria no lo aceptara.

E) En caso de que la comunicación no se produzca en el indefectible plazo marcado se entenderá que la empresa opta por la asunción de dicho personal laboral ocurriendo mismo para aquellos datos y/o relación de personal que se comunique con posterioridad plazo establecido.

F) La subrogación efectiva se producirá en el momento en el que la nueva adjudicataria comienza a prestar servicios y no antes, siendo la relación laboral anterior a tal momento de la exclusiva responsabilidad de la cesante.

G) La empresa cesante responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores/as indebidamente subrogados.

H) La empresa cesante deberá facilitar a la nueva adjudicataria los siguientes documentos:

- Certificación en la que deberán constar los trabajadores/as afectados por la subrogación, con nombres y apellidos, fecha de nacimiento, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, número de hijos, naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional (según la clasificación de este Convenio)

- Original o fotocopia compulsada de los siete últimos recibos de salarios de trabajadores/as afectados.

- Fotocopia compulsada de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los siete últimos meses, o los correspondientes documentos o soportes que legalmente lo sustituyan.

- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el período de mandato del mismo.

- Fotocopia compulsada de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Original y fotocopia compulsada de los títulos habilitantes para el desempeño de su puesto laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucre.es>



- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en los que se haga constar que éste ha recibido de la empresa cesante su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria de forma fehaciente, en el plazo de diez días hábiles contados desde que la empresa adjudicataria se lo requiera fehacientemente a la empresa cesionaria, o desde el momento que se emitan o se debieran haber emitido.

La falta de entrega de documentación tendrá la consideración de error subsanable y/o en todo caso la no acreditación de las circunstancias anteriores será una cuestión que afecte a la relación entre las empresas concesionarias y que no podrá tener efectos frente a los trabajadores, quienes serán subrogados por la empresa entrante en la prestación del servicio, siempre que reúna los requisitos establecidos a título personal.

En lo no previsto o dispuesto en este artículo resultará de aplicación 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, publicado mediante Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL.

CATEGORÍA	2025 Definitiva	
	SUELDO BASE	PLUS TTE.
<b>GRUPO 1.- Personal Superior y Técnico</b>		
- Subgrupo A		
Jefe de Estación	1.865,16 €	191,69 €
Inspector Principal		
- Subgrupo B		
Ingenieros y Licenciados	1.720,78 €	191,69 €
Ingenieros Técnicos y Aux. Titulados	1.598,73 €	191,69 €
Ayudantes Técnicos Sanitarios	1.313,04 €	191,69 €
<b>GRUPO 2.- Personal administrativo</b>		
Jefe de Sección	1.504,03 €	191,69 €
Jefe de Negociado	1.446,21 €	191,69 €
Oficial de 1ª	1.359,88 €	191,69 €
Oficial de 2ª	1.313,04 €	191,69 €
Aux. Administrativo	1.249,91 €	191,69 €
<b>GRUPO 3.- Personal de movimiento</b>		
Sección 1.- Personal de estaciones		
CLASE 1		
Jefe de Administración 1ª	1.580,67 €	191,69 €
Jefe de Administración 2ª	1.427,58 €	191,69 €
CLASE 2		
Jefe de Administración 1ª	1.580,66 €	191,69 €
Jefe de Administración 2ª	1.427,58 €	191,69 €
CLASE 3		
Jefe de administración en ruta	1.271,26 €	191,69 €
Taquilleros y taquilleras	1.263,14 €	191,69 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>



Factor	1.263,14 €	191,69 €
Encargado de Consigna	1.263,14 €	191,69 €
Repartidor de mercancía	41,62 €	191,69 €
Mozos	41,62 €	191,69 €
Subgrupo C		
Jefe de tráfico 1ª	1.427,61 €	191,69 €
Jefe de tráfico 2ª	1.369,51 €	191,69 €
Jefe de tráfico 3ª	1.331,24 €	191,69 €
Inspector	44,65 €	191,69 €
Conductor	43,60 €	191,69 €
Conductor mecánico	44,85 €	191,69 €
Conductor perceptor	44,02 €	191,69 €
Cobrador	41,65 €	191,69 €
Transporte de viajeros en autobuses urbanos		
Igual a Subgrupo C		
Subgrupo B		
Jefe de Tráfico	1.427,61 €	191,69 €
Conductor	42,23 €	191,69 €
Personal de servicios auxiliares		
Sección 1.- Garajes		
Encargado 1ª	1.351,14 €	191,69 €
Encargado 2ª	1.255,16 €	191,69 €
Encargado de almacén	1.286,51 €	191,69 €
Engrasador lavacoches	42,23 €	191,69 €
Guarda de noche	41,62 €	191,69 €
Guarda de día	41,62 €	191,69 €
Mozo	41,62 €	191,69 €
Encargado 1ª	1.351,14 €	191,69 €
Encargado 2ª	1.274,72 €	191,69 €
Engrasador	42,23 €	191,69 €
Mozo de servicio	41,62 €	191,69 €
GRUPO 4.- Personal de Talleres		
Jefe de taller	1.595,42 €	191,69 €
Encargado o contra maestre	1.405,65 €	191,69 €
Encargado General	1.335,29 €	191,69 €
Encargado de almacén	1.329,31 €	191,69 €
Jefe de equipo	44,94 €	191,69 €
Oficial de 1ª	44,02 €	191,69 €
Oficial de 2ª	43,19 €	191,69 €
Oficial de 3ª	42,03 €	191,69 €
Mozo de taller	41,65 €	191,69 €
Aprendiz de primer año	31,47 €	191,69 €
Aprendiz de segundo año	32,13 €	191,69 €
Aprendiz de tercer año	32,13 €	191,69 €
GRUPO 5.- Personal subalterno		
Cobrador de facturas	1.258,96 €	191,69 €

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>





Telefonista	1.258,96 €	191,69 €
Portero	1.258,96 €	191,69 €
Vigilante	1.258,96 €	191,69 €
Limpiador	41,65 €	191,69 €
Botones	32,13 €	191,69 €

OTROS CONCEPTOS:	2025 Definitivas
Paga Única	176,96 €
Paga vacaciones	300,00 €
Plus Domingos y Festivos	13,00 €
Plus Navidad y Año nuevo	50,00 €
Horas Extras	15,86 €
Quebranto Moneda (mínimo mensual)	32,31 €
Conductor Perceptor Art. 32	8,80 €
Dieta Nacional (Servicio Discrecional)	52,54 €
Dieta Nacional (Servicio Regular)	46,99 €
Dieta Portugal	62,85 €
Dieta Otros Países	96,05 €
Plus Jornadas Especiales	311,64 €

Firmas ilegibles.

Anuncio número 3266

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucl.es>

