

**Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo**  
**Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Viajes Massabus, S.L. (Código: 46100562012014).*

ANUNCIO

Resolución de fecha 27 de octubre de 2014, de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Viajes Massabus, S.L.

Vista la solicitud de inscripción del convenio colectivo arriba citado, suscrito el 18 de julio de 2014 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación empresarial y, de la otra, por el representante legal de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, arts. 2.a) y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y arts. 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el art. 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio; Decreto 9/2014, de 12 de junio, del president de la Generalitat, por el que determina las consellerías en que se organiza la Administración de la Generalitat, así como el Decreto 88/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que establece la estructura básica de la Presidencia y de las consellerías de la Generalitat, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, resuelve:

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la representación de la comisión negociadora y depósito del texto del convenio.

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

Valencia, a 27 de octubre de 2014.—La directora territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VIAJES MASSABUS, S.L.**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todo el personal que presta sus servicios en la empresa VIAJES MASSABUS, S.L.

**Artículo 2. Vigencia y denuncia**

El presente Convenio tendrá una vigencia hasta el 31/12/2016, iniciándose la misma el 1 de agosto de 2.014, independientemente de la fecha de su registro y publicación.

Transcurrida la fecha inicial de vigencia, el convenio quedará prorrogado de dos en dos años, salvo que sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del convenio, en su caso, deberá producirse con una antelación de 30 días a la fecha de finalización de dicho convenio o de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse en forma fehaciente a la otra parte negociadora.

**Artículo 3. Derecho supletorio**

Para lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo que determine, en cada momento, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral que aparezca con posterioridad al mismo y que regule las relaciones de trabajo.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad**

El presente Acuerdo forma un todo orgánico e indivisible, por lo que nadie podrá acogerse a las mejores condiciones parciales del convenio, cuyas mejoras habrán de considerarse globalmente y en cómputo anual, a los efectos de compararla con la situación vigente anterior.

**Artículo 5. Condición más beneficiosa.**

Se respetará el total de los ingresos anualmente percibidos con anterioridad a la fecha de formalización del convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma a los mismos. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 6. Compensación y absorción.**

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles en los términos que establece el estatuto de los trabajadores, con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales, salvo lo expresamente pactado en este Convenio Colectivo o con carácter individual.

**Artículo 7.- Clasificación profesional:**

Los trabajadores afectados por el presente convenio serán clasificados en seis Grupos Profesionales.

Dichos grupos están configurados en función de las responsabilidades, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Valencia.

Dichos Grupos engloban las siguientes categorías profesionales que hasta ahora venían siendo conocidas en el sector:

**Grupo Profesional II:**

Jefe de servicio  
Jefe de taller  
Jefe de sección  
Jefe de administración  
Inspector Principal  
Ingenieros y Licenciados  
Ing. Técnicos. Diplomados Universitarios y ATS

Jefe de negociado  
Jefe de Tráfico/Estación

Encargado General

**Grupo Profesional II:**

Inspector  
Conductor Perceptor  
Conductor

**Grupo Profesional III:**

Cobrador  
Taquillero  
Oficial Administrativo/Operador Informático  
Auxiliar Administrativo  
Programador

Encargado de Consigna

Oficial Comercial  
Oficial de Servicios Turísticos

**Grupo Profesional IV:**

Jefe Equipo Taller  
Oficial Taller 1ª  
Oficial Taller 2ª

Oficial de Almacén  
Encargado de Almacén

**Grupo Profesional V:**

Auxiliar de Ruta  
Cobrador de Facturas  
Mozo de Taller o Especialista  
Mozo

Engrasador  
Lavacoches

**Grupo Profesional VI:**

Auxiliar Administrativo Aspirante  
 Telefonista Recepcionista  
 Guarda/Portero/Personal de Vigilancia  
 Personal de Limpieza  
 Aprendiz Oficial de Taller

#### Artículo 8. Movilidad funcional.

La partes firmantes del presente convenio consideran que la flexibilidad interna es una herramienta necesaria para el buen funcionamiento de la empresa y el mantenimiento de la plantilla, por lo que se pacta la movilidad funcional, sin más limitación que aquellas exigidas por la pertenencia al grupo profesional o en su caso por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral en la empresa, efectuándose en todo caso con respeto a la dignidad del trabajador.

Cuando la misma lleve aparejada la realización de funciones de otro grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, debiendo la empresa comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores. Dicha movilidad funcional se realizará bajo las siguientes condiciones:

Si la dirección de la empresa destina a un trabajador a funciones de grupo de nivel superior, le abonará los salarios correspondientes a dicho grupo. El trabajador que realice estas funciones durante un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, puede reclamar de la empresa su nueva clasificación profesional adecuada y las retribuciones correspondientes.

Si por necesidad de la actividad productiva la empresa precisase destinar a un trabajador a tareas correspondientes a niveles inferiores al suyo, le deberá mantener la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicarlo al Comité de Empresa.

#### Artículo 9. Estructura del Salario.

La remuneración de los trabajadores afectados por el presente convenio tendrá la siguiente estructura:

##### A.- Conceptos permanentes de tracto mensual:

Salario base: Será el que figure para cada categoría en la tabla anexa al convenio.

Pagas extraordinarias: Tres pagas extraordinarias: Verano, Navidad y marzo, de abono el día 30 de Junio, 22 de diciembre y junto a la mensualidad de marzo, respectivamente.

Cada paga extraordinaria consistirá en una mensualidad de salario base, más el Complemento personal consolidado.

La empresa podrá prorratear por meses las gratificaciones extraordinarias.

Complemento personal consolidado: Este complemento, para todo trabajador que lo venga percibiendo, sustituye el anterior complemento de antigüedad. Este complemento se percibe en cuantía fija, permaneciendo de forma indefinida congelado, sin que sobre el mismo se realice incremento ni revisión.

Complemento base: La aplicación del presente convenio implica por un lado la necesidad de reajustar los conceptos salariales a las condiciones aquí pactadas, y por otro lado respetar lo dispuesto en el artículo 4.

Es por ello que las diferencias entre el salario base y pagas extras que venía percibiendo el trabajador y el correspondiente a tablas, será conservado por los trabajadores en su recibo mensual de salarios a través del concepto "complemento base". Este complemento salarial, podrá ser compensado por futuras subidas salariales. La cantidad resultante para cada trabajador/a será la que se pacte y conste en la primera nómina que sea emitida a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo.

##### B.-Pluses

Plus cobranza conductor perceptor: Cuando el conductor desempeñe simultáneamente funciones de conductor y cobrador durante la prestación del servicio, percibirá un complemento salarial de puesto de trabajo, en la cuantía de 5 euros por cada día que realice ambas funciones.

Plus de nocturnidad: Se considera a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, y devengará a favor del trabajador el pago de un complemento a razón

de aplicar un 15 por ciento sobre el salario base diario correspondiente a las horas trabajadas en dicho horario nocturno.

La base de cálculo de dicho complemento será:

$$\frac{\text{Salario base} \times 12}{1.768 \text{ horas}} = \text{Base Horaria de Cálculo}$$

Este plus no se abonará cuando al trabajador se le haya contratado para prestar servicios en dicho horario, o cuando el puesto de trabajo a desempeñar sea nocturno por propia naturaleza, y por lo tanto su retribución se haya establecido teniendo en cuenta la condición nocturna del servicio a prestar.

El importe correspondiente a este plus por cada categoría profesional será el que obra a las tablas salariales del Anexo I.

#### Artículo 10. Retribuciones voluntarias:

La empresa podrá establecer voluntariamente, tanto en el ámbito individual como en el ámbito colectivo, otras retribuciones voluntarias, pluses y premios, en la cuantía y condiciones que determine. Las referidas retribuciones voluntarias podrán ser, a criterio de la empresa, absorbibles, sin que las mismas se puedan considerar discriminatorias.

#### Artículo 11. Complementos de I.T.

En los casos de baja por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará la prestación del trabajador hasta el 100% de sus salarios, sin deducir de dicho complemento las pagas extraordinarias, únicamente durante la primera baja que se produzca en el año, y por un período de tiempo no superior a treinta días.

En caso de I.T. por Enfermedad Profesional y/o accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 100% los salarios del trabajador, sin deducir de dicho complemento las pagas extraordinarias, salvo que sea preciso sustituir a dicho trabajador, en cuyo caso no se complementará la prestación del trabajador.

El pago de estos complementos, en los supuestos en que proceda su abono, queda supeditado a la entrega, por parte del trabajador, de los partes de baja y confirmación de la baja dentro de los plazos que se fijen reglamentariamente, de forma que si el trabajador incumple con dicha obligación, no percibirá dichos complementos.

#### Artículo 12.- Gastos derivados de la prestación de servicios fuera del domicilio de la empresa.

Cuando por necesidades del servicio, los trabajadores se desplacen a localidades distintas a las de su centro de trabajo o domicilio familiar, los gastos que deben soportar por tales desplazamientos, tales como manutención y alojamiento en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería, serán asumidos por la empresa.

A este respecto, el trabajador deberá justificar la realidad del desplazamiento y del gasto soportado, mediante la aportación de los tickets o facturas justificativos de los mismos.

#### Artículo 13. Jornada laboral.

La jornada de trabajo será de 1.768 horas de trabajo efectivo anuales, en horario y jornada flexible, según necesidades del trabajo, con descanso mínimo semanal de dos días. En el caso de los conductores se podrá conceder los dos días de descanso semanal en promedio cuatri-semanal, siempre que se garantice un día de descanso semanal mínimo.

Tendrá la consideración de hora extra aquellas que excedan de la jornada anual pactada con cada trabajador.

La compensación de las horas extras realizadas se realizará preferentemente con tiempos equivalentes de descanso. Dicha compensación podrá efectuarse como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente a su realización. Si en dicho plazo no hubieran sido compensadas, se retribuirán al valor que, para cada categoría profesional, se atribuye en la tabla del Anexo I.

El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas. Para los conductores será de 11 horas, pudiéndose reducir hasta 9 horas durante tres días a la semana, siempre que la diferencia hasta las 11 h. se compense en tiempo de descanso antes del transcurso de un mes.

No se podrá conducir ininterrumpidamente más de 4 horas y media, deberá producirse una pausa mínima de 45 minutos fraccionables en períodos de descanso no inferiores a 15 en primer período y 30 en segundo. Estas pausas no forman parte del descanso entre jornadas.

La jornada máxima de conducción será de 9 horas diarias, y excepcionalmente se podrá llegar a las 10 horas en 2 días semanales.

Artículo 14.- Distribución de la jornada:

La empresa podrá distribuir de manera irregular el 20 % de la jornada de trabajo, En ese sentido, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de servicio extras, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar reducción de la actividad, menor número de servicios, finalización del período escolar, etc.) hasta un total de 4 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo. En todo caso, dichas ampliaciones o reducciones de jornada diaria sólo podrán llevarse a cabo respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse en el semestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores del centro de trabajo.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Si un trabajador causa baja, teniendo pendiente la regularización o compensación de su bolsa personal de horas, esta circunstancia deberá ser tenida en cuenta en la liquidación del finiquito, de tal manera que si el trabajador tiene un saldo positivo de horas (es decir, horas trabajadas de más) le deberán ser retribuidas, y si tiene un saldo negativo de horas (es decir, horas realizadas de menos) le deberán ser descontadas.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación a todos los trabajadores, a excepción de aquellos que causen baja en la empresa por causa de finalización de contrato temporal.

Artículo 15. Vacaciones anuales.

Se establecen en 35 días naturales que se disfrutarán, según posibilidades del servicio, preferentemente en los meses de diciembre y agosto.

Todos los trabajadores afectados por este convenio dispondrán de un día de libre disposición, para asuntos propios, a disfrutar en la fecha que acuerden ambas partes.

A efectos de organización de la empresa, la fecha límite para solicitar el disfrute dentro del ejercicio natural del día de libre disposición será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 16.- Contrato a tiempo parcial:

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

La empresa y el trabajador, tanto indefinido como temporal, podrán alcanzar un pacto de horas complementarias, que no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, en los contratos a tiempo parcial indefinidos, con jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá ofrecer al trabajador la

realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, no superiores al 30 % de las establecidas por convenio.

En ningún caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el artículo 12.1 ET.

El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con una antelación mínima de cinco días a la realización efectiva de las mismas.

Artículo 17. Período de prueba.

La contratación de los trabajadores estará sometida a la superación de los períodos de prueba máximos siguientes:

- Seis meses, para Técnicos Titulados
- Dos meses, para el resto de personal

Cuando se trate de contrataciones a tiempo parcial, el período de prueba se entenderá referido a días efectivos de trabajo, cualquiera que sea la duración de la jornada de trabajo diaria.

Artículo 18. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del ET, salvo en lo que se dispone a continuación:

1. Excedencia voluntaria: Tanto la solicitud de excedencia como el reintegro deberán realizarse por escrito a la empresa con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectos, causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo y forma.

Artículo 19. Seguros de Accidentes.

La empresa contratará una póliza de seguro, para los ejercicios 2014 y 2015, que cubra en caso de accidente de trabajo las coberturas de muerte, invalidez permanente en cualquiera de sus grados, y traslado de cadáver, con las siguientes coberturas:

- Muerte: 24.000 euros
- Invalidez: 37.000 euros.
- Traslado de cadáver: 4.700 euros.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar el propio trabajador y en su defecto sus herederos legales.

La contratación, o renovación de la póliza de seguro existente para modificar el capital asegurado, deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el B.O.P. Transcurrido dicho plazo, si la empresa no concierta esta póliza resultará directamente obligada al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia temeraria del accidentado.

Artículo 20.- Ropa de trabajo

La empresa facilitará a sus trabajadores la uniformidad que deban utilizar en la prestación de sus servicios, siempre y cuando la empresa exija su utilización por parte del trabajador.

Los uniformes a facilitar por la empresa serán los siguientes:

ARTÍCULOS	UNIDADES	PERIODICIDAD
CAMISA BOTONES M/C	2	12 MESES
CAMISA BOTONES M/L	2	13 MESES
PANTALÓN	2	14 MESES
SUETER INVIERNO	2	15 MESES
CALZADO	2	16 MESES

La empresa proporcionará al trabajador los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando esta disposición no sea derogada.

Artículo 21.- Formación

El Delegado de Personal asume el compromiso de apoyar todos los planes de formación que establezca la empresa y hayan sido notificados al organismo de representación de los trabajadores, prestando además su colaboración para la asistencia de los trabajadores a los diversos cursos que se programen.

Respecto a las acciones formativas para la renovación del CAP, la empresa gestionará a través de la Fundación Tripartita dichos cursos, para aquellos trabajadores que lo precisen para el desempeño de su trabajo.

En relación a lo dispuesto en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores la empresa y la representación de los trabajadores desarrollarán las acciones formativas dirigidas a obtener formación profesional para el empleo.

Fuera de las acciones formativas promovidas por la empresa y representación de los trabajadores que se detallan en el párrafo anterior, la concreción del modo de disfrute del permiso, se fijará por el empresario, atendiendo en la medida de lo posible, y sin que ello afecte a la organización del trabajo, a la petición que el trabajador interesado realice en su solicitud.

La solicitud de disfrute del derecho deberá ser realizada por el trabajador en escrito dirigido a la empresa, con una antelación mínima de 15 días.

En todo caso, las acciones formativas promovidas por la empresa y representación de los trabajadores tendrán prioridad sobre cualquier otra.

#### Artículo 22. Comisión Paritaria:

Se establece una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio. Dicha comisión estará formada por los representantes de los trabajadores (con un máximo de tres) y el mismo número de representantes designados por la empresa, y las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta.

La Comisión se reunirá siempre que sea convocada por alguna de las partes con una antelación mínima de dos días y por escrito, indicando en el mismo el orden del día.

La Comisión Paritaria emitirá Dictamen sobre las cuestiones que le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. El plazo para la emisión del dictamen no podrá ser superior a quince días desde que le fuera planteada la cuestión, entendiéndose por tal la fecha de la primera reunión de la Comisión para abarcar dicho tema.

Una vez firmado el presente Convenio, y en un período de tiempo no superior a dos meses desde su publicación, las partes se reunirán para constituir formalmente dicha Comisión.

#### Artículo 23. Principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo:

Se respetará el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo y no discriminaciones entre hombres y mujeres, tal y como se recoge en la Ley de Igualdad, especialmente en el acceso al empleo,

en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

Los sujetos vinculados por el presente convenio llevarán a cabo todas las medidas que resulten necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación en el seno de la Empresa.

El sistema de Clasificación Profesional regulado en el artículo 20 del presente convenio colectivo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

La empresa siempre ha mantenido un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres, incluyendo los puestos de responsabilidad. Si dicho equilibrio se perdiera, las partes se reunirían al efecto de adoptar las medidas de acción positiva más adecuadas para el restablecimiento de dicho equilibrio a favor del género menos representado.

#### Artículo 24. Resolución de conflictos:

Se establece la paz social, por lo que en caso de discrepancias insoslayables en la negociación de un convenio, en el desarrollo de las funciones inherentes a la comisión paritaria, o en cualquier otro asunto que verse sobre relaciones colectivas de trabajo las mismas se resolverán, con carácter previo a acudir a la jurisdicción social, las partes firmantes del presente convenio decidirán la conveniencia de intentar resolver sus discrepancias acudiendo a los organismos que, para la resolución extrajudicial de conflictos, se hayan habilitado al efecto.

Respecto a la inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, cuando se den las condiciones y circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes articulan el siguiente procedimiento:

- La empresa iniciará un período de consultas con los representantes de los trabajadores, de duración no superior a 15 días, con el ánimo de llegar a un acuerdo sobre la inaplicación propuesta.

- Finalizado el período de consultas sin acuerdo, las partes decidirán la conveniencia de acudir a una mediación laboral ante el organismo habilitado al efecto.

- En el supuesto de que la decisión sea la de no acudir a dicha mediación, o de la misma no mediara acuerdo, las partes acudirán a la jurisdicción competente en la materia objeto de resolución.

ANEXO 1 - TABLAS SALARIALES 2.014 Y 2.015				
GRUPOS PROFESIONALES	S.BASE MES	S.BASE AÑO	H.EXTRA	H.NOCTURNA
Jefe de servicio	1.015,00	15.225,00	8,63	7,04
Jefe de taller	897,00	13.455,00	7,62	6,24
Jefe de sección	875,00	13.125,00	7,44	6,09
Jefe de administración	896,00	13.440,00	7,61	6,23
Inspector Principal	950,00	14.250,00	8,07	6,60
Ingenieros y Licenciados	962,00	14.430,00	8,18	6,68
Ing. Técnicos. Diplomados Universitarios y ATS	851,00	12.765,00	7,23	5,93
Jefe de negociado	848,00	12.720,00	7,21	5,91
Jefe de Tráfico/Estación	898,00	13.470,00	7,63	6,25
Encargado General	817,00	12.255,00	6,94	5,70
Inspector	818,00	12.270,00	6,95	5,70
Conductor Perceptor	818,00	12.270,00	6,95	5,70
Conductor	811,00	12.165,00	6,89	5,65
Cobrador	778,00	11.670,00	6,61	5,43
Taquillero	789,00	11.835,00	6,71	5,51
Oficial Administrativo/Operador Informático	829,00	12.435,00	7,05	5,78
Auxiliar Administrativo	795,00	11.925,00	6,76	5,55
Programador	795,00	11.925,00	6,76	5,55
Encargado de Consigna	783,00	11.745,00	6,65	5,46
Oficial Comercial	829,00	12.435,00	7,05	5,78
Oficial de Servicios Turísticos	829,00	12.435,00	7,05	5,78
Jefe Equipo Taller	822,00	12.330,00	6,99	5,73
Oficial Taller 1ª	821,00	12.315,00	6,98	5,72
Oficial Taller 2ª	793,00	11.895,00	6,74	5,53
Oficial de Almacén	793,00	11.895,00	6,74	5,53
Encargado de Almacén	800,00	12.000,00	6,80	5,58
Auxiliar de Ruta	758,00	11.370,00	6,44	5,29
Cobrador de Facturas	787,00	11.805,00	6,69	5,49
Mozo de Taller o Especialista	758,00	11.370,00	6,44	5,29
Mozo	758,00	11.370,00	6,44	5,29
Engrasador	778,00	11.670,00	6,61	5,43
Lavacoches	778,00	11.670,00	6,61	5,43
Auxiliar Administrativo Aspirante	675,00	10.125,00	5,74	4,73
Telefonista Recepcionista	787,00	11.805,00	6,69	5,49
Guarda/Portero/Personal de Vigilancia	783,00	11.745,00	6,65	5,46
Personal de Limpieza	758,00	11.370,00	6,44	5,29
Aprendiz Oficial de Taller	650,00	9.750,00	5,52	4,56
Plus Conductor Perceptor	5,00			