



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

☎ 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 131, fecha: martes, 10 de Julio de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE DE GUADALAJARA
(01/01/2016 - 31/12/2021)

2148

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa UTE GUADALAJARA con sus trabajadores del centro de trabajo de Guadalajara (código 19000322011983) con vigencia desde el día 1 de enero 2016 hasta el 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 21 de Febrero de 2018 y subsanado con fecha 5 de julio de 2018 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 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; en 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

Guadalajara, a 6 de julio de 2018. EL DIRECTOR PROVINCIAL. Santiago Baeza San Llorente.

CONVENIO COLECTIVO QUE SUSCRIBE LA EMPRESA "UTE GUADALAJARA" CON SUS TRABAJADORES/AS DEL CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo, que regula las relaciones laborales en la Empresa UTE GUADALAJARA, Centro de Trabajo de Guadalajara, ha sido suscrito por la totalidad de los miembros de las representaciones social y empresarial, legitimadas al efecto conforme al Art. 87-1º del Estatuto de los Trabajadores, e integrada por el Comité de Empresa del Centro de Trabajo D. Rafael Aguirre García de CC.OO, D. Pedro Luis Cebriano Martín de CC.OO, D. Iván Marañón Sánchez, de CC.OO., Dª Elisa Hernando Ramos, de CC.OO, Dª Ricardo Cuerva del Moral, de U.G.T., y los representantes de la Empresa D. Juan Antonio Pérez Bañuelos, D. Gustavo Martinelli, D. Jesús Rodríguez Villanueva, D. Ricardo Vega Franco, Dña. Marina Cereijo Alijostes, D. Juan Moral Donoso.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º) AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa "UTE GUADALAJARA", cuya actividad principal es el transporte urbano de viajeros por carretera, que presten sus servicios en el centro de trabajo de Guadalajara o dependan de él, directamente por razón de afiliación, aunque desempeñen sus funciones en las líneas interurbanas de la empresa.

ARTICULO 2º) AMBITO PERSONAL.

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad del personal ocupado por la empresa afectada, fijo o eventuales, al igual que a todo aquel que ingrese durante su vigencia, tanto si realiza funciones técnicas, administrativas, como especializadas o de cualquier otra índole.

ARTICULO 3º) VIGENCIA.

El presente Convenio entrará en vigor, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara por la Autoridad Laboral, el día 1 de Enero de 2016, siendo su duración de 6 años, esto es, hasta el 31 de Diciembre de



2021 y Disposiciones Transitorias, que tendrán la vigencia específicamente prevista en cada una de ellas.

Concluida la vigencia del Convenio o cualquiera de sus prórrogas y hasta tanto en cuanto no se logre un nuevo acuerdo continuará vigente, en todo su contenido normativo.

ARTICULO 4º) COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones pactadas en este Convenio, se compensarán en su totalidad con las que anteriormente vinieran disfrutando los trabajadores cualesquiera que fuera su origen, denominación o forma en que estuvieran concedidas.

ARTICULO 5º) PRÓRROGA.

Salvo denuncia expresa y escrita de cualquiera de las partes, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de terminación de su vigencia, o de sus prórrogas, el presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año tácitamente.

ARTICULO 6º) RESCISIÓN.

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la empresa y presentarse ante la autoridad laboral competente, esto es "Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas, y Empleo" dentro del plazo señalado en el artículo anterior, y por escrito.

ARTICULO 7º) VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

En el supuesto de que por la autoridad laboral no se aprobase alguno de los Artículos que se contienen en el presente Convenio, quedará sin eficacia, no pudiendo pretenderse la aplicación de una o varias de las normas, teniendo que ser renegociado en su totalidad.

TITULO II JORNADA LABORAL

ARTICULO 8º) JORNADA LABORAL Y DESCANSOS.

La jornada será la establecida en cada momento por las disposiciones legales de aplicación, fijándose para los diferentes años de vigencia de este Convenio en 1768 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a 40 horas semanales de trabajo efectivo.

En todos los casos no se computará como tiempo de trabajo efectivo el invertido en las operaciones de Toma y Deje de servicio que se compensarán conforme a lo dispuesto en el Art. 9º.

Si al final de cada año natural el trabajador/a hubiera realizado un número de horas de trabajo superior a la jornada laboral anual pactada, que no hubieran sido



compensadas a lo largo del mismo, el trabajador optará por el abono de dicho exceso al valor de la hora extraordinaria, o la compensación por tiempo equivalente de descanso en el primer trimestre natural del año siguiente, y sin que se supere el número de dos trabajadores/as que en el mismo día pretendan disfrutar del descanso compensatorio.

En la jornada laboral pactada en los párrafos precedentes ya han sido tomados en consideración, minorándola, los dos días de libranza no recuperables.

El comienzo de la jornada efectiva del personal correspondiente a las categorías de Inspector/a, Conductor/a, Conductor/a-Perceptor y Cobrador/a, en el turno de mañana, se iniciará en la nave de Marchamalo a la hora en la que el trabajador/a haya sido citado para iniciar el posicionamiento del servicio, y su finalización coincidirá con el relevo del trabajador/a. El inicio de la jornada efectiva del mismo personal en el turno de tarde, coincidirá con el relevo del trabajador/a del turno de mañana, y finalizará cuanto termine el posicionamiento del servicio con la llegada del trabajador/a de la Nave de Marchamalo."

El coche para realizar los traslados desde Guadalajara a Marchamalo y viceversa será aportado por la Empresa

Se entiende por Posicionamiento en el turno de mañana, el tiempo invertido en el recorrido- desde la nave de Marchamalo al lugar del inicio de la primera expedición del servicio asignado. En el turno de tarde, el tiempo invertido en el recorrido desde fin de expedición a la nave de Marchamalo.

La empresa facilitará al Comité de empresa la información, por cada línea, del tiempo que se viene realizando en la actualidad de posicionamiento de inicio y fin de los servicios, así como de las modificaciones que pudieran producirse, en este caso, con al menos una semana de antelación. Dentro de la 1ª semana desde la fecha de firma del convenio, la empresa facilitará esta información.

El descanso entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente será de 12 horas.

El descanso semanal será de dos días consecutivos. Se establecerá un turno rotativo de descansos en domingos para el personal de movimiento (Inspectores/as, Conductores/as, Conductores/as-Perceptores y Cobradores/as).

La jornada de trabajo podrá ser continuada o partida. En este último caso se partirá una sola vez al día, considerándose que el período de partición, en todo caso, tendrá el carácter de tiempo de descanso.

ARTICULO 9º) TOMA Y DEJE DE SERVICIOS.

Los conductores/as al servicio de la empresa percibirán una cantidad fija por día trabajado en concepto de "Toma y Deje de Servicios" de 2'29 Euros.

Esta cantidad compensa y absorbe a tanto alzado los tiempos que dichos productores/as invierten en todas las operaciones necesarias para la "Toma y Deje de



Servicios" que vienen realizando habitualmente, incluidos la entrega de recaudación y cumplimentación de documentos.

No está incluido en toma y deje el tiempo de hacer el lavado, limpieza y repostaje de autobuses.

Durante el período de vigencia del Convenio, esto es, de 1 de Enero de 2016 a 31 de Diciembre del año 2021 se pacta el abono del presente concepto dentro del salario base, razón por la cual ha sido incorporado al mismo en las correspondientes tablas.

TITULO III SALARIOS Y CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 10º) SALARIOS.

Para los años 2016 y 2017 serán los que se detallan en las tablas salariales que se adjuntan como anexo y se satisfarán con fecha límite 5 del mes siguiente al que correspondan los salarios. Estos salarios se actualizarán, si procede, con lo previsto en el art. 43 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 11º) PROMOCIÓN ECONÓMICA.

Todos los trabajadores/as de la empresa tendrán derecho a un premio de antigüedad consistente en un porcentaje mensual sobre el salario base, con el límite del 60% del mismo.

Dicho porcentaje será el 5% por cada uno de los dos primeros bienios al servicio de la empresa y a partir de ahí el 10% por cada quinquenio, con un máximo de cinco quinquenios.

El premio de antigüedad se devengará a partir del día de la fecha en que se cumpla efectivamente el respectivo bienio o quinquenio, abonándose el nuevo complemento por la Empresa con la nómina de salarios de dicho mes, todo ello según lo acordado en el Acta de Conciliación Expediente núm. JA-PCC-GU-15/04 firmada ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha el día 16 de Junio de 2004. Así, cuando se cumpla nuevo bienio o quinquenio en una fecha intermedia de un mes natural, en la nómina correspondiente a dicho mes se abonará la nueva antigüedad devengada a partir del día concreto en el que se haya cumplido el nuevo bienio o quinquenio, y los restantes días se abonarán conforme a la antigüedad anterior.

En el supuesto de trabajadores/as vinculados a la Empresa por contratos eventuales por circunstancias de la producción, se tomará a los solos efectos de cómputo del complemento salarial de antigüedad, el tiempo de prestación efectiva de servicios a la Empresa con ocasión de los respectivos contratos eventuales, siempre y cuando entre los mismos no haya existido un período de interrupción en la prestación de servicios superior a cuatro meses.

**ARTICULO 12º) HORAS NOCTURNAS.**

En compensación a las horas extraordinarias trabajadas por los conductores/as entre las 22'00 y las 06'00 horas se abonará la cantidad alzada, por hora, de 13,44 Euros. Dicha cantidad absorbe pues cualquier otro concepto económico a que pudiera tener derecho el trabajador/a, así como, en su caso, las horas extraordinarias que excepcionalmente pudieran realizar.

Por la Hora Ordinaria trabajada entre las 22:00 y 6:00 h la Empresa abonará 2,30 Euros

ARTICULO 13º) DIETAS.

A los trabajadores/as que se les asigne un servicio discrecional, en el supuesto de que estos trabajadores/as terminen después de las 23'00 horas, percibirán la cantidad de 17,05-Euros, en concepto cena. Igual cantidad percibirán si por razones del servicio se vieran obligados a realizar la comida fuera de su lugar de residencia.

Los trabajadores/as de líneas regulares que por razones del servicio se vean obligados a realizar la comida fuera de su lugar de residencia, percibirán en concepto de dieta la cantidad de 7,98 Euros.

ARTICULO 14º) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se denominarán horas extraordinarias las que rebasen la jornada legal y, su cuantía será, para 2017 la siguiente:

- Conductores/as-Perceptores/as 11,92 Euros
- Conductores/as 11,92 Euros
- Resto del personal 12,04 Euros

En la cantidad establecida como valor de las horas extraordinarias se incluyen todas las partes proporcionales de los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de las cantidades de vencimiento periódico fijo.

Las horas extraordinarias se repartirán equitativamente entre toda la plantilla.

La empresa se obliga a informar a los representantes de los trabajadores/as sobre el número de horas extraordinarias realizadas, y a requerimiento de éstos.

Dada la especial naturaleza de las actividades de la Empresa, ambas partes acuerdan expresamente el carácter estructural, a los efectos de cotización a la Seguridad Social, de todas aquellas horas extraordinarias de trabajo que se realicen por encima de los turnos fijados para el servicio de transporte urbano, habida cuenta la imposibilidad de evitarlas por medio de las modalidades vigentes de contratación.

Tendrán el mismo carácter en los servicios de transporte interurbano, aquellas horas que se produzcan entre las diferentes expediciones cuando al trabajador/a no se asigne durante las mismas otro servicio de conducción por cuanto al no existir



transporte público, el conductor queda en situación de disponible.

En ambos casos la cotización habrá de ajustarse a lo previsto en la Orden Ministerial de 1 de Marzo de 1.983 o norma que la sustituya.

ARTICULO 15º) FESTIVOS TRABAJADOS.

A partir y con fecha de efecto 1 de enero de 2018, los festivos trabajados conllevarán una retribución equivalente al importe de 100 € por cada día festivo trabajado, computándose cada día festivo como jornada ordinaria de trabajo.

ARTICULO 16º) GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.

Todo el personal de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, en Julio y Diciembre, que se abonarán con fecha límite el día 20, de cada uno de dichos meses. Además, todo el personal de la Empresa percibirá una gratificación de Beneficios pagadera antes del 15 de Marzo de cada año. Las dos pagas extraordinarias y la gratificación de beneficios se abonarán en base a 30 días de salario base, antigüedad, plus convenio y, para los conductores/as perceptores/as, el promedio del plus conductor/a-perceptor/a que haya percibido en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al mes de devengo de la gratificación.

ARTICULO 17º) PLUS CONDUCTOR/A-PERCEPTOR/A.

Cuando el conductor/a realice además las funciones de cobranza, percibirá por día en el que realice la misma, las cantidades señaladas con tal denominación en las tablas salariales, consistentes en el veinte por ciento del salario base.

ARTICULO 18º) PLUS LOCOMOCIÓN.

Todos los trabajadores/as de la Empresa excepto los contemplados en el art. 21 del Convenio percibirán como ayuda para el transporte, y con el carácter de retribución extrasalarial, la cantidad mensual señalada en el Anexo I como Plus Locomoción en cada una de las mensualidades de haberes (excluidas vacaciones y pagas extraordinarias).

ARTICULO 19º) QUEBRANTO DE MONEDA.

Los trabajadores/as que en el desempeño de sus funciones tengan, por cualquier motivo, que realizar cobros o pagos, esto es, los conductores/as-perceptores/as y cobradores/as percibirán por dicho concepto la cantidad por día de trabajo efectivo de 1,21 Euros.

ARTICULO 20º) PLUS CONVENIO.

Todos los trabajadores/as de la empresa, percibirán la cantidad que en concepto de "Plus Convenio" se especifica en la tabla salarial anexa. Este plus absorberá las cantidades que los trabajadores/as percibían en concepto de gratificación voluntaria. Igualmente absorberá el quebranto de moneda que venía percibiendo el personal que no realiza funciones de cobro.



ARTICULO 21º) PLUS LOCOMOCIÓN CONDUCTORES/AS-PERCEPTORES/AS Y COBRADORES/AS.

Los trabajadores/as que inicien su jornada antes de las 07'00 horas de la mañana o la finalicen después de las 22'00 horas, y la empresa no les permita llevarse el autobús a su domicilio o no les provea de medio de transporte a dicho fin, percibirán la cantidad de 61,01Euros mensuales en concepto de gastos de locomoción.

La citada cantidad de 61,01 Euros, se percibirá íntegramente cuando el comienzo y fin de jornada antes de las 07'00 horas y después de las 22'00 horas respectivamente, se realice durante dos o más semanas dentro del mes. En los demás supuestos se percibirá la parte proporcional que corresponda.

ARTICULO 22º) DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA.

Si bien los conductores/as a lo largo de la jornada, entre viaje y viaje, cuentan con intervalos de tiempo que en su conjunto superan los 15 minutos establecidos, es evidente que en la actividad de transporte público que desarrolla la empresa no resulta factible el descanso de los 15 minutos en forma continuada; en consecuencia, y como compensación, se establece una prima de 1'17 Euros por día trabajado para todos aquellos trabajadores/as con jornada continuada que no puedan interrumpirla durante 15 minutos seguidos.

Durante el período de vigencia del Convenio, esto es, de 1 de Enero de 2016 a 31 de Diciembre del año 2021, se pacta el abono del presente concepto dentro del salario base, razón por la cual ha sido incorporado al mismo en las correspondientes tablas.

ARTICULO 23º) PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS TRABAJADOS.

A partir y con fecha de efecto 1 de enero de 2018, los trabajadores/as afectados por este Convenio que tengan la categoría de conductor/a perceptor/a percibirán un plus de 25 € por cada Sábado trabajado y de igual modo, 25 € por cada Domingo trabajado; denominándose éste "Plus Sábados y Domingos Trabajados", sin perjuicio del abono de otros pluses que, en su caso, correspondan.

ARTICULO 24º) PLUS DÍA DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO.

A partir y con fecha de efecto 1 de enero de 2018, se abonarán 50 € por cada día de Navidad y 50 € por cada día de Año Nuevo trabajado, a sumar a los 100 € del festivo en cada caso.

ARTICULO 25º) VACACIONES

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 30 días naturales, que se devengarán por años naturales, a razón de salario base, antigüedad y plus convenio.

Los conductores/as-perceptores/as percibirán, en la retribución de vacaciones



además, el promedio de plus conductor/a-perceptor/a que cada uno haya percibido en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al mes de efectivo disfrute de las vacaciones.

Aquellos trabajadores/as que lleven menos de un año en la empresa se les asignarán la parte proporcional correspondiente.

Las vacaciones se podrán disfrutar durante todo el año, disfrutando siempre una quincena todo el personal en el periodo estival de 10 de julio a 10 de septiembre.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo, una vez finalice su incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Para sustituir a los trabajadores/as que se encuentren disfrutando sus vacaciones, la Empresa podrá formalizar contratos eventuales por circunstancias de la producción. Su duración será la del período vacacional de los trabajadores/as suplidos y dos meses adicionales como máximo para que el trabajador/a se habitúe a sus funciones y recorridos de línea.

ARTICULO 26º) PERMISOS RETRIBUIDOS.

El trabajador/a avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo o ausentarse del mismo, con derecho a remuneración por los motivos que a continuación se exponen:

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Por tiempo de tres días en caso de muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá por enfermedad grave a los solos efectos de este apartado, aquélla que requiera hospitalización de dos días, al menos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días.
- c) 2 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 4 días.



- d) 3 días en caso de nacimiento de hijo.
- e) 1 día para renovación del carnet de conducir.
- f) 1 día por traslado de su domicilio habitual.
- g) Los/as trabajadores/as de la Empresa en el Centro de trabajo de Guadalajara, por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora diaria de permiso retribuido, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo de una hora diaria, al inicio o final de la jornada, y durante el citado período de 9 meses.
Del mismo modo, cuando así se solicite, podrá acumularse el permiso de 1 hora de duración por lactancia o las que correspondan en caso de parto múltiple, en jornadas laborales completas, que se disfrutarán a continuación del permiso de maternidad como licencia retribuida de 15 días laborales.
- h) Dos días de permiso retribuido para asuntos propios durante toda la vigencia de este Convenio. Estos días de libranza tendrán el carácter de no recuperables. El trabajador/a habrá de preavisar de su disfrute a la empresa con al menos cinco días de antelación. En la jornada laboral fijada en el Art. 8º estos dos días de libranza para asuntos propios, han sido tomados en consideración, minorando la jornada anual.
- i) Los demás establecidos por la Ley.

ARTICULO 27º) RELEVO DE TURNOS.

El trabajador/a se obliga a retrasar la hora teórica de relevo de servicio cuando por causas ajenas a la Empresa se demore el mismo, sin perjuicio de que el trabajador/a vea retribuido el tiempo de exceso al valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 28º) SERVICIOS DE BUHO.

La realización de los servicios de búho tiene carácter voluntario quedando a la discreción del trabajador/a la prestación de los mismos.

Con independencia de la duración de estos servicios, si el trabajo efectivo fuera inferior a una jornada completa se computarán 8 horas a efectos de cómputo de jornada.

Con fecha de efecto, 1 de enero de 2018, será de 45 €. Este Plus, no será compatible con el Plus de "Sábados y Domingos Trabajados".

TITULO IV CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTICULO 29º) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores/as de la Empresa, Centro de Trabajo de Guadalajara se clasificarán en los siguientes grupos profesionales:

**GRUPO I**

Jefe/a de Servicio.
Jefe/a de Taller.
Jefe/a de Tráfico.
Encargado/a General.

GRUPO II

Inspector/a
Oficial 1ª Admón.
Oficial 1ª Mecánico/a
Oficial 2ª Mecánico/a
Conductor/a.
Conductor/a-Perceptor/a.
Cobrador/a-Taquillero/a.
Inspector/a / Tráfico / Conductor/a

GRUPO III

Auxiliar Administración.
Lavacoches.
Mozo.
Limpiador/a.

El Grupo I comprende aquellos trabajadores/as que efectúan tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros requiriéndose conocimientos técnicos y total responsabilidad para ordenar las tareas. Su función primordial es la de mando y organización por delegación dirigido al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de los objetivos fijados por la Dirección de la Empresa.

El Grupo II comprende a los trabajadores/as manuales o intelectuales que sin ejercer funciones de mando realizan trabajos cualificados para los que se exige una preparación técnica y profesional especial, reconocida y acorde con el contenido de las funciones a desarrollar.

El Grupo III comprende a los trabajadores/as que realizan funciones auxiliares y complementarias de las descritas en los otros dos grupos, requiriéndose conocimientos generales de carácter técnico elemental o conocimientos de cultura general elemental. Son trabajos que comprenden poca iniciativa y se ejecutan bajo órdenes e indicaciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional total.

Por acuerdo entre el trabajador/a y el empresario/a se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato así como su equiparación a grupo profesional, categoría o nivel retributivo. Cuando se acuerde la polivalencia funcional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes. En defecto de acuerdo, se estará al contenido de las prestaciones laborales señaladas en los R.D. que regulen los certificados de profesional del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Se entenderá por polivalencia funcional la capacidad existente en cada trabajador/a adscrito a un grupo para asumir las funciones que conforman el contenido de dicho grupo, siempre y cuando su desempeño no derive manifiestamente incompatible



con la cualificación del trabajador/a. En todo caso se observará el principio de no discriminación. La polivalencia funcional no se desvirtuará por el hecho de que el trabajador/a deba de reciclarse o formarse para adaptarse al desempeño de sus nuevas funciones. En el caso de asignación temporal al trabajador/a de funciones laborales que tengan fijadas retribuciones inferiores, este último mantendrá el derecho a seguir percibiendo las retribuciones superiores de origen. En el caso de asignación de funciones laborales con retribución superior, el trabajador/a tendrá derecho, en tanto las desempeñe, a percibir la diferencia salarial existente.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores/as se entenderá que los diferentes puestos de trabajo son equivalentes entre sí cuando la aptitud profesional necesaria para el desarrollo de cualquiera de ellas permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de otras, previa la realización de procesos simples de formación o adaptación.

La figura del Inspector/a - Tráfico - Conductor/a podrá realizar funciones fuera de cuadrante.

TITULO V PREVISIONES DE CARÁCTER SOCIAL

ARTICULO 30º) COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE.

- a) En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia hasta completar el cien por cien de la base de cotización por enfermedad profesional y accidente de trabajo desde el primer día de la baja y por un tiempo máximo de 12 meses, ó 18 meses en caso de prórroga.
- b) En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral que precisaren hospitalización, la empresa abonará al trabajador/a la diferencia hasta alcanzar el cien por cien de su base de cotización por contingencias comunes, desde el primer día de la baja y por un tiempo máximo de seis meses.
- c) En caso de enfermedad común grave o accidente no laboral que no requieran hospitalización, pero con una duración superior a 5 días, la empresa abonará al trabajador/a:
 - En la primera y segunda baja acaecida en el año natural, un complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización por contingencias comunes desde el primer día de la baja.
 - En la tercera baja, de existir, acaecida en el año natural, un complemento hasta alcanzar el 80% de la base de cotización por contingencias comunes desde el primer día de la baja.



Los complementos previstos en la Letra c) del presente Artículo se abonarán por un período máximo de 6 meses a contar desde el día 1º de cada baja o bajas, en su caso.

ARTICULO 31º) CONTRATOS EVENTUALES

Resultará de aplicación el Art. 8 del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros/as Regulares por Carretera de la Provincia de Guadalajara que establece que los contratos por circunstancias del mercado podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, pudiendo prorrogarse por una sola vez, si la duración es inferior al año, y siempre que la duración inicial más la prórroga no exceda de dicho plazo.

ARTICULO 32º) JUBILACIONES ANTICIPADAS PARCIALES.

1. En los supuestos de jubilaciones parciales anticipadas, los trabajadores/as que pasen a dicha situación tendrán derecho a percibir la siguiente compensación económica proporcionalmente a la jornada por la que efectivamente se jubilen (jornada que reduzca). Una vez pasen a situación de jubilación total percibirán la parte proporcional de la compensación económica correspondiente a la jornada residual que dejen de realizar por la jubilación total. El premio de jubilación que se percibe proporcionalmente va referido a las cuantías pactadas según la edad natural del trabajador/a. Así, si un trabajador/a se jubila parcialmente de forma anticipada a la edad que marque la normativa legal vigente, manteniendo una jornada residual del 25%, percibirá en ese momento un 75% del premio de jubilación abajo pactado para la edad que corresponda; y cuando acceda posteriormente a la jubilación total, percibirá en ese momento un 25% del premio de jubilación pactado para la edad correspondiente:

- A LOS 61 AÑOS	6.157,85 €
- A LOS 62 AÑOS	5.667,07 €
- A LOS 63 AÑOS	4.667,61 €
- A LOS 64 AÑOS	3.301,33 €

Estas cantidades se actualizarán cada uno de los años de vigencia del Convenio en función de lo establecido en el Art. 43 del presente Convenio Colectivo.

2. Los contratos de relevo que se formalicen para posibilitar las jubilaciones parciales anticipadas se extinguirán en el momento en el que se extinga el contrato de trabajo del trabajador/a relevado, ya sea porque pase a situación de jubilación total, ya por cumplimiento de los 65 años o por haberse acogido a una jubilación total anticipada, ya porque se produzca cualquiera de las demás causas de extinción del contrato previstas en el Estatuto de los Trabajadores/as. Así, se reflejará en las Cláusulas de los contratos de relevo.

Con quince días de antelación a la fecha de finalización del contrato de relevo, la Empresa informará al Comité de Empresa sobre la posibilidad de continuidad de dichos trabajadores/as o su transformación en indefinidos.

ARTICULO 33º) DESARROLLO JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.



De común acuerdo entre empresa y trabajador/a podrá pactarse la jubilación parcial anticipada de éste último en tanto la legislación laboral vigente a la fecha en la que se solicite permita dicha posibilidad y en los términos previstos en la misma. No obstante lo anterior, la empresa estará obligada a aceptar la solicitud de jubilación anticipada parcial que el trabajador/a proponga cuando este último se comprometa a prestar una jornada residual no superior al 25% de la jornada laboral anual pactada en el Convenio Colectivo y, además, a prestarla, en jornadas diarias, completas sucesivas para cubrir los períodos vacacionales del resto de los trabajadores/as de la empresa. Si la jornada residual se presta durante unas horas al día o unos días al mes o unas semanas al año, pero no en jornadas diarias completas sucesivas para cubrir las vacaciones de los restantes trabajadores/as, la empresa no estará obligada a aceptar dicha propuesta. En orden a la edad mínima, antigüedad mínima en la Empresa, período de carencia y porcentaje máximo de reducción, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2007 y Normas que la sustituyan o desarrollen, y en especial, al período transitorio establecido en la misma sobre estas materias.

El trabajador/a jubilado parcialmente percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada, y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras pueda prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago. Si el contrato de trabajo se extinguiera por cualquier causa, se procederá en el correspondiente saldo y finiquito a regularizar los haberes percibidos en exceso o defecto, según los casos.

En materia de uniformidad, el trabajador/a jubilado parcialmente recibirá un único juego completo de uniforme de verano y de invierno por todo el tiempo que le reste hasta su jubilación forzosa a los 65 años.

Aquellos trabajadores/as jubilados parcialmente que pacten con la empresa que la prestación de su jornada residual pueda efectuarse en horas al día, días al mes o semanas al año que la empresa le fije con 48 de antelación a cada llamamiento, para la prestación efectiva del servicio, serán compensados por esta situación de disponibilidad al llamamiento en el importe fijado en el Anexo de las Tablas Salariales como "Complemento Disponibilidad Jornada Residual". Mediante este complemento se retribuye la disponibilidad del trabajador/a a prestar la jornada residual pactada en aquellos momentos que le indique la empresa, sin superarla, y mediando el citado preaviso de 48 horas. Si el trabajador/a que hubiere pactado esta cláusula desoyera dos llamamientos sucesivos o tres alternos, pasará automáticamente al sistema de prestación de servicios de la jornada residual por meses completos para la sustitución de trabajadores/as durante sus vacaciones perdiendo el derecho a percibir el complemento de disponibilidad señalado en el presente párrafo.

ARTICULO 34º) RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

La retirada del carnet de conducir al trabajador/a por la Autoridad Judicial o Gubernativa, con ocasión de su cometido específico en la empresa, no impedirá que entre tanto siga percibiendo el salario base, plus convenio y antigüedad que tuvie-



ra asignado al momento del accidente, y que la empresa pueda ocuparle en otro puesto de trabajo según las necesidades del servicio, y siempre que la retirada del carnet no obedeciere a las siguientes causas:

- Negligencia temeraria, embriaguez, conducción de vehículos ajenos a los de la empresa, conducción fuera de las horas de servicio asignados, siempre que el interesado/a no tuviera antecedentes de sanciones por faltas graves o muy graves cuyo origen sean estas causas mencionadas.

En todo caso se tendrán en cuenta las circunstancias que hubieran concurrido en la retirada del carnet, no debiendo considerarse culpable al conductor/a cuando el origen de la misma obedeciera a las siguientes causas:

- Accidente originado por otro vehículo. Aparcamiento por avería.
- Fallo mecánico demostrado.
- Aparcamiento o paradas indebidas por necesidades ineludibles del servicio y que fueran indicadas por la empresa.
- Con independencia de la causa de retirada del carnet, si el periodo de la misma no excede de tres meses, tampoco podrá estimarse culpable al conductor/a a los efectos de este artículo siempre que el interesado/a no tuviera antecedentes de sanciones por faltas graves o muy graves vigentes en su expediente, cuyo origen sean las causas mencionadas.

ARTICULO 35º) MULTAS POR FALTAS IMPUESTAS AL TRABAJADOR/A.

La empresa abonará las multas que sean impuestas al trabajador/a por la jurisdicción penal por la comisión de las faltas de imprudencia previstas en el Código Penal, siempre y cuando:

- Hayan venido motivadas por el desarrollo de su actividad laboral.
- No se haya imputado al trabajador/a la comisión de la falta por conducir bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
- El trabajador/a no se haya dado a la fuga ni denegado auxilio a las víctimas del accidente.
- El trabajador/a no se haya negado a someterse a las correspondientes pruebas decretadas por la autoridad policial para la determinación de si consumió alcohol o sustancias estupefacientes.

El presente beneficio no podrá aplicarse a un trabajador/a más de una vez en cada año natural, cuando haya actuado, según Sentencia, con imprudencia grave.

La empresa junto con el Seguro de Responsabilidad Civil de Automóviles tiene suscrita la cobertura de Defensa Jurídica.

ARTICULO 36º) FALLECIMIENTO FUERA DE RESIDENCIA.

Todo Trabajador/a que por razones de trabajo, se encuentre fuera de su residencia y por accidente o enfermedad falleciera, la empresa vendrá obligada a sufragar los gastos de traslado del cadáver a su lugar de nacimiento o residencia habitual.

**ARTICULO 37º) POLIZA DE SEGURO.**

Con vigencia a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la empresa concertará un seguro colectivo que cubra el riesgo de invalidez permanente, total, absoluta y gran invalidez por causa de accidente de trabajo, por una indemnización de 27.760,20 Euros. En caso de fallecimiento por las mismas causas, esto es, accidente de trabajo, la indemnización será de 33.647,11 Euros.

Dado que el Seguro Colectivo previsto en el párrafo anterior entra en vigor el día siguiente al de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, desde el día de la fecha hasta su publicación, la empresa deberá tener un seguro concertado que cubra los riesgos señalados en el párrafo anterior, excepto las cuantías que serán las anteriormente vigentes.

ARTICULO 38º) PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa vendrá obligada, salvo en el supuesto de trabajadores/as jubilados parcialmente, a proporcionar cada dos años las siguientes prendas de trabajo correspondientes a los períodos de verano e invierno:

- 6 camisas (tres de verano y tres de invierno).
- 4 pantalones (dos de invierno y dos de verano).
- 2 Jersey o chalecos.
- 1 Cazadora.
- 2 Corbatas.
- 2 Pares de zapatos de invierno y dos pares de zapatos de verano.

La uniformidad de verano se usará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año.

ARTICULO 39º) CAP

La empresa ofrecerá al colectivo de conductores/as, la obtención y renovación del CAP, según los términos establecidos en el RD 1032/2007, de 20 de julio.

A tal efecto, se organizarán cursos para permitir que los/as conductores/as que no tengan el CAP lo obtengan o renueven el mismo.

La empresa se obliga a realizar el curso de formación, con independencia de donde proceda la financiación del curso.

Con fecha de efecto 1 de enero de 2018, las 35 horas de formación continua del CAP se computarán como tiempo efectivo de trabajo para el cálculo de la jornada anual del ejercicio en que se realicen, o en caso de que no sean computadas y abonadas se compensarán con descanso equivalente dentro del mismo año. Los



cursos se realizarán de lunes a viernes en Guadalajara.

No estando obligada la empresa a retribuir las horas necesarias para su realización, en el caso de que el trabajador/a no obtuviera el certificado.

Se requerirá un mínimo de asistencia del 90% para obtener el certificado, debiéndose justificar las ausencias. En caso de ausencia injustificada, el conductor/a deberá obtener el certificado por su cuenta.

No se considera coste económico las tasas del CAP, siendo a cargo exclusivo el trabajador/a.

Los conductores/as que decidan obtener la formación por su cuenta, la empresa no se hará cargo de ningún coste, ni docente ni de crédito horario.

Los conductores/as que por causas de fuerza mayor, enfermedades graves o de cualquier otra índole, previa justificación documental fehaciente, que no pudiesen realizar el curso previsto por la Empresa, entiéndase, con carácter excepcional. La empresa les facilitará otro curso, pudiendo ser este en otra localidad, nunca a una distancia superior a 80 km, siendo los gastos de desplazamiento y otros que se deriven a cargo del trabajador/a.

Los conductores/as que tengan pendientes días de compensación por CAP de años anteriores, seguirán disponiendo de ellos hasta la finalización de vigencia de su permiso CAP.

ARTICULO 40º) GARANTIAS SINDICALES.

Si una Central Sindical más representativa dentro del Comité de Empresa constituyera una Sección Sindical de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de Agosto, podrá designar, de entre los miembros del Comité, un Delegado Sindical. Alternativamente, la Sección Sindical podrá designar de entre los afiliados/as al Sindicato un trabajador/a que representara a la misma ante la Empresa. En este último caso, los miembros del Comité de Empresa afiliados al Sindicato al que corresponda la Sección Sindical podrán ceder a dicho trabajador/a con quince días de preaviso escrito, a la Empresa, el crédito mensual de horas del Art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores/as sin que por esta razón pueda considerarse el citado trabajador/a como un Delegado Sindical, si bien tendrá las garantías de un miembro de Comité de Empresa contempladas en los párrafos a) y c) del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores/as.

Sin perjuicio del límite de las horas legales sindicales, los miembros del Comité dispondrán, previo aviso y justificación, las horas necesarias para negociar el Convenio con la Empresa.

Las horas podrán ser acumuladas y distribuidas de forma desigual, concentrándolas en uno o más miembros del Comité.

A requerimiento escrito y firmado de cada uno de los trabajadores/as, la Empresa se obliga a descontar en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical



que se le indique poniendo dicha suma a disposición de la Central Sindical interesada en la forma y modo que de común acuerdo se pacte.

Cuando los miembros del Comité de Empresa utilicen horas sindicales, percibirán dicho día su salario con todos los complementos fijos, esto es, con excepción de horas extraordinarias y dietas.

ARTICULO 41º) COMISION PARITARIA.

La Comisión Paritaria, con las diferentes funciones que la caracterizan, estará integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores/as, y se reunirá cuantas veces sea necesario.

La Comisión paritaria, en especial, se reunirá al objeto de examinar las siguientes materias:

1. Fijar los turnos de trabajo en la medida necesaria para cubrir los servicios de la Empresa y evitar en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias.

Una vez se conozcan los horarios que implante el Excmo. Ayuntamiento de Guadalajara en el transporte urbano, ambas partes acuerdan que será necesaria la previa reunión y negociación con los representantes de los trabajadores/as antes de la implantación de los nuevos horarios y turnos por parte de la Empresa.

2. La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo será competente para el estudio de las posibilidades de reclasificación profesional y acoplamiento en otras funciones, o funciones aliviadas dentro de su propia categoría, de aquellos trabajadores/as del Centro de Trabajo que sean declarados afectos a incapacidad permanente parcial por la Seguridad Social, derivada de enfermedad o accidente común, que haya provocado una disminución sustancial de sus facultades y condiciones físicas para el desarrollo normal de sus funciones habituales.
3. Habida cuenta la derogación de la antigua Ordenanza Laboral de los Transportes Mecánicos por Carretera de 1.971, y a fin de evitar los eventuales vacíos normativos que se puedan producir en algunas materias, la Comisión Paritaria será competente para regular con carácter normativo las siguientes materias:
 - Régimen disciplinario, faltas y sanciones.
 - Definición de los conceptos que integran la estructura salarial.
4. La Comisión Mixta Paritaria estudiará las formulas para primar la jubilación anticipada de aquellos trabajadores/as que cumpliendo los requisitos vigentes en cada momento pudieran acceder a formulas de jubilación antes de la edad ordinaria. El acuerdo que se alcance tendrá eficacia normativa, y se incorporará al texto del Convenio Colectivo.
5. La Comisión Paritaria estudiará las necesidades en materia de formación concurrentes en la empresa.
6. De igual forma, la Comisión Paritaria estudiará las necesidades de



contratación y las modalidades de contratación que, dentro de las previstas legalmente, sean más idóneas para suplir las necesidades de la empresa en esta materia.

7. La Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades normativas, por delegación de la Comisión Negociadora, para dar una nueva redacción y tratamiento al Art. 15º del Convenio Colectivo relativo a los festivos trabajados. De alcanzar un acuerdo, el mismo tendrá eficacia de Convenio Colectivo y se depositará y publicará por los mismos trámites que este último. El acuerdo que se pueda alcanzar tendrá la eficacia temporal que determine las partes sin que pueda aplicarse con carácter retroactivo.
8. La Comisión Mixta Paritaria tendrá facultades normativas, por delegación de la Comisión Negociadora, para dar una nueva redacción y tratamiento al articulado del Convenio Colectivo para eliminar definiciones sexistas o excluyentes en su texto. Así como para desarrollar un protocolo de prevención y denuncia del acoso por razón de sexo en su texto y para negociar medidas que promuevan la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

El presente Convenio Colectivo, en relación a los asuntos sometidos a la comisión paritaria, concede un plazo de 30 días para resolver cualquier discrepancia planteada y para la que sea competente dicha comisión paritaria.

Para proceder a convocar la comisión paritaria cualquiera de las partes que la integran las consultas que se sometan a la misma deberán, inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la firma.

Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria tienen eficacia vinculante para las partes. En relación a las discrepancias en el seno de la Comisión las partes se someten al Acuerdo de solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM).

TITULO VI SEGURIDAD

ARTICULO 42º) CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados/as y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de Alcohol.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados/as no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Práctica de las Pruebas



La realización de las pruebas será en jornada de trabajo y estarán presentes:

Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa, contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

Empleado/a o empleados/as objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros.

Un Representante de los Trabajadores/as, si hubiere tal Representación. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores/as la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de los Trabajadores/as decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

Un profesional sanitario.

Procedimiento de las Pruebas

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado/a supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurrida no menos de quince minutos desde, la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado/a sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado/a será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado/a, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle el correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que podrá ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado/a a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito



en el apartado anterior.

No obstante, lo establecido en los párrafos anteriores la Empresa se contempla supuesto de que se de el caso de persona con dependencia del alcohol. Es desde esta perspectiva, desde la que la Empresa configura el Marco de Tratamiento específico que a continuación se describe de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados/as son requisitos indispensables (fuera de estos supuestos, se procederá como y con los efectos que se describen en los párrafos anteriores) que:

1. El empleado/a que sea un consumidor habitual de alcohol, lo comunique a la Empresa de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.
2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado/a con carácter previo a requerimiento por la Empresa a efectuar las pruebas que se describen en este Acuerdo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

Una vez efectuada tal comunicación, y para poder beneficiarse del Tratamiento que posteriormente se describe, el empleado/a deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de dependencia para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, el empleado/a no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo durante 1 año con el objeto durante ese tiempo de someterse a programas de rehabilitación, y que será concedida por la Empresa con reserva de puesto de trabajo. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado/a de los Centros existentes en la Comunidad de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del periodo de suspensión del contrato el empleado/a no solicitara el reingreso, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado/a en la Empresa. Si en ese periodo de 15 días solicitara el reingreso se le efectuará un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de dependencia para verificación. En el caso de que el resultado del Reconocimiento fuera negativo, el empleado/a se incorporaría a su puesto de trabajo, debiendo someterse en el año natural inmediatamente posterior a su incorporación a dos controles en la forma descrita en el presente procedimiento. Si el resultado fuera positivo el empleado/a solicitará otros 6 meses de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, perdiendo definitivamente su derecho si una vez vencido el mismo no pasara el Reconocimiento Médico

TITULO VII DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 43º) INCREMENTOS SALARIALES



En cada año de Convenio Colectivo, con fecha de efecto de 1 de abril del año siguiente, las Tablas se actualizarán según el IPC Real Nacional del año fijado por el Instituto Nacional, exceptuando año 2016 que serán las mismas tablas de 2015. Las actualizaciones de tablas se realizarán todos los años hasta el 1 de abril del 2022.

No obstante, se ajustará la actualización a aplicar a una reducción que será la diferencia entre el incremento realizado en concepto de pluses menos el IPC del 2017, dividido entre 4. Esta reducción a aplicar durante 4 años consecutivos y hasta que el sumatorio de los IPC's reales de cada año de convenio desde el 2017 exceda de 4,05%, actualizándose las Tablas en lo que se supere ese %. En caso que no se alcance a regularizar con IPC reales dicho incremento de 4,05%, se seguirá descontando en los sucesivos años. Con fecha de efectos de 1 de abril de 2018 las Tablas no experimentaran incremento alguno, salvo que el IPC de 2017 fuera superior a 4,05%.

Asimismo, el incremento aplicable al personal que no tenga la categoría de conductor/a perceptor/a será el siguiente:

Se actualizarán las tablas en todos los conceptos según el IPC Real Nacional del año fijado por el Instituto Nacional, con fecha de efecto del 1 de enero de 2017 lo harán el incremento final del IPC real de 2017 y para años sucesivos del Convenio Colectivo se actualizarán siempre con fecha de efecto del 1 de abril del año siguiente, a razón del IPC real del año anterior en cada caso.

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.- En relación a los procedimientos para solventar, de manera efectiva, las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores/as, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación, y en su caso de arbitraje, previstos en el III Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla la Mancha (III ASAC-CLM), suscrito por las Federaciones de UGT y CCOO y la Patronal CEOE, el 9 de diciembre de 2013 (DOC 20/03/2014) y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva de convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre la cuestión sometida.

Segunda.- Se realizará en 2017 un contrato indefinido, otro en el año 2018 y otro en el año 2019 ambos últimos vinculados a sendas jubilaciones parciales, teniendo prioridad los conductores/as con más antigüedad en la concesión, siempre y cuando los parámetros de desempeño sean acordes a los estándares establecidos por la empresa.

Tercera.- Se establece un sistema de concesión de vacantes que surjan en la Empresa que consiste en la adjudicación del servicio o turno dando prioridad al candidato/a con mayor tiempo de antigüedad reconocida en la Empresa.

Su implantación será, con fecha de efecto, 1 de enero de 2018.



Una vez implantado, en el mes de octubre de cada año se publicarán para su cobertura las vacantes surgidas durante el mismo, y cuya adjudicación surtirá efectos a partir de 1 de enero del año siguiente.

Cuarta.- Las Partes se comprometen a continuar negociando en la Comisión Paritaria designada en este Convenio Colectivo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, medidas que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Quinta.- Los trabajadores y trabajadoras que abandonen voluntariamente por completo la empresa, con una antigüedad mínima de 10 años, si lo hacen a los 63 años percibirán una compensación económica de 4.667.07 €, y si lo hacen a los 64 años 3.301.33 €.

DISPOSICION FINAL.

Por el tiempo de duración del presente convenio, esto es de 1 de Enero de 2016 al 31 de Diciembre del año 2021, se pacta el abono dentro del salario base de los conceptos a que se refieren los Arts. 9 y 22, y para aquellos trabajadores/as que tuvieran derecho al percibo de los mismos, sin que, por lo tanto, deban satisfacerse como conceptos diferenciados.

A este fin, se acuerda mantener dichos conceptos en iguales cuantías que las de 1992, de manera que al término de la duración del presente Convenio la empresa de común acuerdo con los representantes de los trabajadores/as podrá optar entre mantener el mismo acuerdo para años sucesivos o dar por terminado el mismo desglosando dichos conceptos del salario base.

En este segundo supuesto, para la negociación del Convenio que expira el 31 de Diciembre del año 2021, se partiría como base de negociación, de las siguientes cantidades:

Art. 9 Toma y Deje de Servicio:

41,21 Euros, incrementadas con el I.P.C. de los años 1993 al 2021, ambos inclusive.

Art. 22 Descanso en jornada continuada:

- 17,73 Euros + IPC años 1993 a 2021, ambos inclusive.

ANEXO

Tablas salariales 2016 y 2017.

ANEXO II 2016



Art. DIETAS:		
-	DISCRECIONAL	17,05 €
-	REGULAR	7,98 €
Art. FESTIVOS		
47.70 €		
Art. POLIZA SEGUROS:		
-	INCAPACIDAD	27.760,20 €
-	MUERTE	33.647,11 €
JUBILACIONES ANTICIPADAS PARCIALES:		
-	A LOS 61 AÑOS	6.157,85 €
-	A LOS 62 AÑOS	5.667,07 €
-	A LOS 63 AÑOS	4.667,07 €
-	A LOS 64 AÑOS	3.301,33 €
Art. 27 PLUS BUHO:		
18.17 €		
COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD JORNADA RESIDUAL2,30 €.		



TABLAS SALARIALES 2016

GRUPO 1								
CATEGORÍA/E SPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDIN AR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO / SABADO
JEFE DE SERVICIO	954,46	672,03	61,01		11,91			7,53
JEFE DE TALLER	954,46	672,03	61,01		11,91			7,53
JEFE DE TRÁFICO	954,46	672,03	61,01		11,91			7,53
ENCARGADO GENERAL	954,46	672,03	61,01		11,91			7,53

GRUPO 2								
CATEGORÍA/E SPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDIN AR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO / SABADO
INSPECTOR/TR AFICO/CONDU CTOR	954,46	672,03	61,01		11,91			7,53
INSPECTOR	1.148,89	356,7	61,01		11,92	13,44/2,30		7,53
OFICIAL ADMINISTRACI ÓN	1.107,58	355,4	61,01		11,92			7,53
OFICIAL 1.º MECÁNICO	1.145,37	408,17	61,01		11,92			7,53
OFICIAL 2.º MECÁNICO	830,82	313,04	61,01		11,92			7,53
CONDUCTOR	1.107,64	341,1	61,01		11,92	13,44/2,30		7,53
CONDUCTOR PERCEPTOR	1.148,89	356,7	61,01	7,65	11,92	13,44/2,30	1,21	7,53
COBRADOR TAQUILLERO	841,5	313,04	61,01		11,92		1,21	7,53

GRUPO 3								
CATEGORÍA/E SPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDIN AR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO / SABADO
AUXILIAR ADMTVO.	830,35	355,37	61,01		11,91			7,53
LAVACOCHE	814,46	314,41	61,01		11,91			7,53
MOZO	814,46	314,41	61,01		11,91			7,53
LIMPIADORA	814,46	314,41	61,01		11,91			7,53

ANEXO II 2017



Art. 13 DIETAS:	
- DISCRECIONAL	17,05 €
- REGULAR	7,98 €
Art. 15 FESTIVOS	100,00 €
Art. 23 SÁBADOS Y/O DOMINGOS TRABAJADOS	25 €
Art. 24 PLUS DÍA DE NAVIDAD Y/O AÑO NUEVO	50 €
Art. 33 POLIZA SEGUROS:	
- INCAPACIDAD	27. 760,20 €
- MUERTE	33. 647,11 €
JUBILACIONES ANTICIPADAS PARCIALES:	
- A LOS 61 AÑOS	6.157,85 €
- A LOS 62 AÑOS	5.667,07 €
- A LOS 63 AÑOS	4.667,07 €
- A LOS 64 AÑOS	3.301,33 €
Art. 27 PLUS BUHO:	45 €

COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD JORNADA RESIDUAL2,30 €.

Los valores aplicables a los artículos 15, 23, 24 y 27 se aplicarán a partir del 1 de enero de 2018, quedando para 2017 estos conceptos iguales que en 2016.

TABLAS SALARIALES 2017								
GRUPO 1								
CATEGORÍA/E SPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDIN AR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO / SABADO
JEFE DE SERVICIO	964,96	679,42	61,68	-	12,04	-	-	7,61
JEFE DE TALLER	964,96	679,42	61,68	-	12,04	-	-	7,61
JEFE DE TRÁFICO	964,96	679,42	61,68	-	12,04	-	-	7,61
ENCARGADO GENERAL	964,96	679,42	61,68	-	12,04	-	-	7,61



GRUPO 2								
CATEGORÍA/E SPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDIN AR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO / SABADO
INSPECTOR/TR AFICO/CONDU CTOR	964,96	679,42	61,68	-	12,04	-	-	7,61
INSPECTOR	1.161,53	360,62	61,68	-	12,05	13,59/2,32	-	7,61
OFICIAL ADMINISTRACI ÓN	1.119,76	359,31	61,68	-	12,05	-	-	7,61
OFICIAL 1.ª MECÁNICO	1.157,97	412,66	61,68	-	12,05	-	-	7,61
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	839,96	316,48	61,68	-	12,05	-	-	7,61
CONDUCTOR	1.107,64	341,1	61,01	-	11,92	13,44/2,30	-	7,53
CONDUCTOR PERCEPTOR	1.148,89	356,7	61,01	7,65	11,92	13,44/2,30	1,21	7,53
COBRADOR TAQUILLERO	850,76	316,48	61,68	-	12,05	-	1,22	7,61

GRUPO 3								
CATEGORÍA/E SPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDIN AR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO / SABADO
AUXILIAR ADMTVO.	839,48	359,28	61,68	-	12,04	-	-	7,61
LAVACOCHE	823,42	317,87	61,68	-	12,04	-	-	7,61
MOZO	823,42	317,87	61,68	-	12,04	-	-	7,61
LIMPIADORA	823,42	317,87	61,68	-	12,04	-	-	7,61