



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 193, fecha: jueves, 09 de Octubre de 2025

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES URBANOS DE
GUADALAJARA,S.L. VIGENCIA DE 01/01/2025 A 31/12/2026

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa TRANSPORTES URBANOS DE GUADALAJARA, S.L. con sus personas trabajadoras del centro de trabajo de Guadalajara, para el periodo comprendido desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026; convenio que tuvo entrada el 28 de agosto de 2025, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; 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 64/2025, de 9 de septiembre, 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 Delegación 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.



EN GUADALAJARA A 1 DE OCTUBRE DE 2025. LA DELEGADA PROVINCIAL SUSANA BLAS ESTEBAN.

CONVENIO COLECTIVO QUE SUSCRIBE LA EMPRESA "TRANSPORTES URBANOS DE GUADALAJARA S.L."

CON SUS PERSONAS TRABAJADORAS DEL CENTRO DE TRABAJO DE GUADALAJARA

PREAMBULO

El presente Convenio Colectivo, que regula las relaciones laborales en la Empresa TRANSPORTES URBANOS DE GUADALAJARA S.L., 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 compuesto por D. Joaquín Toledo Ramo, de USO, D. Juan José Caballero Danta, de USO, D. Domingo Delgado Culebras, de USO, D. Juan Luis Viñuelas Garralón, de USO, y D. Saturnino Alañon Gonzalez, de USO; y los representantes de la Empresa D. Juan Antonio Pérez Bañuelos, D. Jesús Rodríguez Villanueva, Dña. Marina Cereijo Alijostes, y D. Javier Franco Boto.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º) AMBITO DE APLICACION.

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa "TRANSPORTES URBANOS DE GUADALAJARA S.L.", 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 2025, siendo su duración de 2 años, esto es, hasta el 31 de Diciembre de 2026 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) COMPENSACION Y ABSORCION.

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

ARTICULO 5º) PRORROGA.

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) RESCISION.

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

ARTICULO 7º) VINCULACION 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 1760 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 la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 personas trabajadoras 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 tres días de libranza no recuperables.

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

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 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 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 2025 a 31 de Diciembre del año 2026 se pacta el abono del presente concepto dentro del salario base, razón por la cual ha sido incorporado el mismo en las correspondientes tablas.

TITULO III

SALARIOS Y CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 10º) SALARIOS.

Para los años 2025 y 2026 serán los que se detallan en las tablas salariales que se adjuntan como anexo y se satisfarán en el último día del mes correspondiente a esos salarios. Estos salarios se actualizarán, si procede, con lo previsto en el art. 46 del presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 11º) PROMOCION ECONOMICA.

Todas las personas trabajadoras 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 personas trabajadoras 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 nocturnas extraordinarias trabajadas por los conductores entre las 22'00 y las 06'00 horas se abonará la cantidad alzada, por hora, fijada en tablas. Dicha cantidad absorbe pues cualquier otro concepto económico a que pudiera tener derecho la persona trabajadora, así como, en su caso, las horas extraordinarias que excepcionalmente pudieran realizar.



Para el periodo desde el 1 de abril de 2025 hasta el 30 de marzo de 2026 se incrementará el valor de la hora extra nocturna a 17 euros, valor que ya se ha incorporado en la tabla adjunta.

Para el periodo desde el 1 de abril de 2026 hasta el 30 de junio de 2026 se incrementará el valor de la hora extra nocturna a 19 euros.

Para el periodo desde el 1 de julio de 2026 hasta el fin de vigencia del convenio se incrementará el valor de la hora extra nocturna a 22 euros.

ARTICULO 13º) DIETAS.

A las personas trabajadoras que se les asigne un servicio discrecional, en el supuesto de que estas personas trabajadoras terminen después de las 23'00 horas, percibirán la cantidad recogida en el anexo II, en concepto cena. Igual cantidad percibirán si por razones del servicio se vieran obligados a realizar la comida fuera de su lugar de residencia.

Las personas trabajadoras 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 recogida en el anexo II.

ARTICULO 14º) HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se denominarán horas extraordinarias las que rebasen la jornada legal y, su cuantía será la cantidad fijada en tablas para la hora ordinaria diurna y nocturna.

Sobre el importe a abonar por hora extraordinaria diurna serán los siguientes:

Para el periodo desde el 1 de abril de 2025 hasta el 30 de marzo de 2026 se incrementará el valor de la hora extra diurna será a 15 euros, valor que ya se ha incorporado en la tabla adjunta

Para el periodo desde el 1 de abril de 2026 hasta el 30 de junio de 2026 se incrementará el valor de la hora extra diurna a 17 euros.

Para el periodo desde el 1 de julio de 2026 hasta el fin de vigencia del convenio se incrementará el valor de la hora extra diurna a 19 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 las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora 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

Los festivos trabajados por los conductores perceptores conllevarán una retribución recogida en el anexo II por cada día festivo trabajado, computándose cada día festivo como jornada ordinaria de trabajo.

ARTICULO 16º) GRATIFICACION 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 perceptores, el promedio del plus conductor-perceptor que haya percibido en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al mes de devengo de la gratificación.

ARTICULO 17º) PLUS CONDUCTOR-PERCEPTOR.

Cuando el conductor 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

ARTICULO 18º) PLUS LOCOMOCIÓN.

Todas las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras que en el desempeño de sus funciones tengan, por cualquier motivo, que realizar cobros o pagos, esto es, los conductores-perceptores y cobradores percibirán por dicho concepto la cantidad por día de trabajo efectivo las cantidades señaladas con tal denominación en las tablas salariales.

**ARTICULO 20º) PLUS CONVENIO.**

Todas las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 LOCOMOCION CONDUCTORES-PERCEPTORES Y COBRADORES.

Las personas trabajadoras 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 mensual recogida en la tablas salariales en concepto de gastos de locomoción.

La citada cantidad, 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) PLUS TURNO PARTIDO

Se establece un plus de 7,5 euros en turno partido trabajado de lunes a viernes no festivo, 8 euros en turno partido trabajado en sábado y 10 euros en turno partido trabajado en domingo y festivos.

ARTICULO 23º) DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA.

Si bien los conductores 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 todas aquellas personas trabajadoras 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 2025 a 31 de Diciembre del año 2026, 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 24º) PLUS DE SÁBADOS Y DOMINGOS TRABAJADOS.

Todas las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán un plus por cada Sábado trabajado y de igual modo, un plus por cada Domingo trabajado incluido el servicio búho; denominándose éste "Plus Sábados y Domingos Trabajados", sin perjuicio del abono de otros pluses que, en su caso, correspondan.

ARTICULO 25º) PLUS DÍA DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO



Por cada día de Navidad y por cada día de Año Nuevo trabajado por los conductores perceptores, se percibirá el plus día de Navidad y/o Año nuevo recogido en el anexo II a sumar al importe del festivo en cada caso.

ARTICULO 26º) 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-perceptores percibirán, en la retribución de vacaciones además, el promedio de plus conductor-perceptor que cada uno haya percibido en los tres meses naturales inmediatamente anteriores al mes de efectivo disfrute de las vacaciones.

Aquellas personas trabajadoras 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 o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras suplidos y dos meses adicionales como máximo para que el trabajador se habitúe a sus funciones y recorridos de línea.

ARTICULO 27º) PERMISOS RETRIBUIDOS.

La persona trabajadora 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 o registro de pareja de hecho.



- b. Por tiempo de tres días en caso de fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 150 km del centro de trabajo, el permiso será de 4 días.
- 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. 1 día para renovación del carnet de conducir.
- e. 2 días por traslado de su domicilio habitual.
- f. Las personas trabajadoras 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 persona 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.
- g. Tres días de permiso retribuido para asuntos propios durante toda la vigencia de este Convenio. Estos días de libranza tendrán el carácter de no recuperables. La persona trabajadora 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 han sido tomados en consideración, minorando la jornada anual.
A partir del 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras podrán disfrutar de cuatro días de permiso retribuido para asuntos propios, con las condiciones anteriormente descritas.
- h. Los demás establecidos por la Ley.

ARTICULO 28º) RELEVO DE TURNOS.

La persona trabajadora 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 la persona trabajadora vea retribuido el tiempo de exceso al valor de la hora extraordinaria.

ARTICULO 29º) SERVICIOS DE BUHO.

La realización de los servicios de búho tiene carácter voluntario quedando a la discreción de la persona trabajadora 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.



Para los conductores perceptores esté Plus de buho será el recogido en el anexo II

TITULO IV

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 30º) CLASIFICACION PROFESIONAL.

Las personas trabajadoras 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/a 1ª Admón.

Oficial/a 1ª Mecánico / a

Oficial/a 2ª Mecánico / a

Conductor/a.

Conductor/a-Perceptor/a.

Cobrador/a-Taquillero/a.

Inspector/a / Tráfico / Conductor/a.

GRUPO III

Auxiliar Administración.

Lavacoches.

Mozo/a.

Limpiador/a.

El Grupo I comprende aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora y el empresario 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 Trabajo y Economía Social.

Se entenderá por polivalencia funcional la capacidad existente en cada la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora. En todo caso se observará el principio de no discriminación. La polivalencia funcional no se desvirtuará por el hecho de que la persona trabajadora deba de reciclarse o formarse para adaptarse al desempeño de sus nuevas funciones. En el caso de asignación temporal a la persona trabajadora 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, la persona trabajadora tendrá derecho, en tanto las desempeñe, a percibir la diferencia salarial existente.

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores 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/Tráfico/Conductor podrá realizar funciones fuera de cuadrante.

TITULO V

PREVISIONES DE CARÁCTER SOCIAL

**ARTICULO 31º) COMPENSACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE.**

- a. En el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora:
 - 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.

La empresa abonará tales complementos cuando la enfermedad común grave o accidente no laboral que no requieran hospitalización sea superior a 4 días.

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 32º) CONTRATOS EVENTUALES

Resultará de aplicación el Art. 8 del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros Regulares por Carretera de la Provincia de Guadalajara que establece que los contratos por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de hasta 1 año. En el caso de concertarse por una duración inferior puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez, si la que duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

ARTICULO 33º) JUBILACIONES ANTICIPADAS.

a) Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, que tengan cubierta la totalidad de la cotización a la Seguridad Social exigida por la normativa legal vigente, podrán, previa solicitud aceptada por la empresa, jubilarse voluntariamente a partir de los 60 años, percibiendo una compensación económica recogida en el anexo II.

Estas cantidades se actualizarán cada uno de los años de vigencia del Convenio en función de lo establecido en el art. 46 del presente Convenio Colectivo.

De cubrirse estas vacantes, se hará mediante otra persona trabajadora en situación



de desempleo.

En los supuestos de jubilaciones parciales anticipadas, las personas trabajadoras que pasen a dicha situación tendrán derecho a percibir esta 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. En ambos casos, el premio de jubilación que se percibe proporcionalmente va referido a las cuantías pactadas según la edad natural de la persona trabajadora. Así, si una persona trabajadora se jubila parcialmente de forma anticipada a los 61 años de edad, manteniendo una jornada residual del 25%, percibirán en ese momento un 75% del premio de jubilación pactado para la jubilación anticipada total a los 61 años; y si accede posteriormente a la jubilación total a los 64 años, percibirá en ese momento un 25% del premio de jubilación pactado para la jubilación anticipada total a los 64 años.

b) 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 de la persona trabajadora relevada, 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. 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 dichas personas trabajadoras o su transformación en indefinidos.

ARTICULO 34º) JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.

De común acuerdo entre empresa y persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las restantes personas trabajadoras, 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.

La persona trabajadora jubilada 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, la persona trabajadora jubilada 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.

Aquellas personas trabajadoras jubiladas 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 II de las Tablas Salariales como "Complemento Disponibilidad Jornada Residual". Mediante este complemento se retribuye la disponibilidad de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 personas trabajadoras durante sus vacaciones perdiendo el derecho a percibir el complemento de disponibilidad señalado en el presente párrafo.

ARTICULO 35º) RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

La retirada del carnet de conducir a la persona trabajadora 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 tuviera 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 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 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 los efectos de este artículo siempre que el interesado no tuviera



antecedentes de sanciones por faltas graves o muy graves vigentes en su expediente, cuyo origen sean las causas mencionadas.

ARTICULO 36º) MULTAS POR FALTAS IMPUESTAS A LA PERSONA TRABAJADORA.

La empresa abonará las multas que sean impuestas a la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora la comisión de la falta por conducir bajo el efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
- La persona trabajadora no se haya dado a la fuga ni denegado auxilio a las víctimas del accidente.
- La persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 37º) FALLECIMIENTO FUERA DE RESIDENCIA.

Toda persona trabajadora 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 38º) 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 por incapacidad recogida en el anexo II. En caso de fallecimiento por las mismas causas, esto es, accidente de trabajo, la indemnización será la recogida por muerte en el anexo II.

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 39º) PRENDAS DE TRABAJO.

La empresa vendrá obligada, salvo en el supuesto de personas trabajadoras



jubiladas 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 40º) 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 la persona trabajadora 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.

Las tasas de renovación relativas a la tarjeta CAP se abonarán por parte de la empresa.

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 de la persona trabajadora.



Los conductores 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 41º) TARJETA TACÓGRAFO

Las tasas de renovación relativas a la tarjeta tacógrafo se abonarán por parte de la empresa.

ARTICULO 42º) 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/a Sindical. Alternativamente, la Sección Sindical podrá designar de entre los afiliados al Sindicato una persona trabajadora 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 dicha persona trabajadora con quince días de preaviso escrito, a la Empresa, el crédito mensual de horas del Art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores sin que por esta razón pueda considerarse la citada persona trabajadora como un Delegado/a 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.

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 las personas trabajadoras, 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 43º) COMISION PARITARIA.

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

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



- a. 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 las personas trabajadoras antes de la implantación de los nuevos horarios y turnos por parte de la Empresa.
- b. 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 aquellas personas trabajadoras 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.
- c. 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.
- d. La Comisión Mixta Paritaria estudiará las formulas para primar la jubilación anticipada de aquellas personas trabajadoras 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.
- e. La Comisión Paritaria estudiará las necesidades en materia de formación concurrentes en la empresa.
- f. 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.
- g. 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.
- h. 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 44º) CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de las persona trabajadoras 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 las persona trabajadoras 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.

Las persona trabajadoras 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 las Personas trabajadoras, si hubiere tal Representación. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de las Personas trabajadoras la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de las Personas trabajadoras 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 la persona trabajadora supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde, la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará a la persona trabajadora 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, la persona trabajadora será relevada 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 la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras son requisitos indispensables (fuera de estos supuestos, se procederá como y con los efectos que se describen en los párrafos anteriores) que:

1. La persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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, la persona trabajadora deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de dependencia para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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, la persona trabajadora se incorporará 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 la persona trabajadora 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

ARTICULO 45º) CONTROLES DE CONSUMO DE DROGAS

Se establece la posibilidad de la empresa a realizar controles de consumo de drogas en los siguientes términos

1. INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN DE LA ACTUACIÓN.

La ingestión de drogas aminora y altera la actividad cerebral. Primero provoca euforia y falsa seguridad en uno mismo; después, fatiga, cansancio y somnolencia, ralentizándose tiempos de respuesta y movimientos descoordinados, así como una errónea apreciación de distancias. Por ello es necesario, como medida de prevención, realizar pruebas de drogadicción a los trabajadores de la empresa, y, sobre todo, a los conductores de autobús, dada la actividad que éstos desempeñan. Estas pruebas deben instaurarse en todos los centros de la empresa y ser realizadas con una periodicidad temporal breve en cada centro.

Los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores amparan la facultad del empresario, o personas en quien éste delegue, para dictar órdenes e instrucciones en el ejercicio regular de su poder de dirección. El artículo 5 señala como deberes básicos del trabajador cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, y cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Por otro lado, el artículo 20 faculta al empresario para la adopción de cuantas medidas estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el



trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Asimismo, el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, estipula que el empresario está obligado a vigilar periódicamente el estado de salud de sus trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo con consentimiento del interesado, salvo que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, sus compañeros u otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así lo disponga la Ley. Si nos ceñimos a la salvedad aludida por la norma, los conductores profesionales de autobuses, pertenecientes a la plantilla de la empresa, deberían someterse, obligatoriamente, a las pruebas de drogadicción impuestas por la misma.

2. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR LAS PRUEBAS DE DROGADICCIÓN.

Las pruebas de detección consisten en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado "Dräger Drug Test 5000", cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

La persona encargada de realizar los controles de drogadicción, será ajena a la empresa, pudiendo ser identificada en cualquier momento, contando con la formación necesaria para el manejo del equipo, así como conocimiento de las normas a seguir para interpretar los resultados.

En lo que respecta a los lugares en los que se practicarán estas pruebas, se procurará crear las menores molestias a los trabajadores, evitando de cualquier modo realizar las pruebas a la vista de los viajeros o en lugares que no reúnan las más mínimas condiciones higiénicas.

Como ya se ha anticipado, cuando se realicen las pruebas hay que cumplimentar la hoja, o modelo, establecido al respecto por la empresa, relacionando todos los trabajadores que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y la final de los controles.

Los pasos a seguir para realizar la mencionada prueba son los siguientes:

Para realizarlo el conductor debe haber tenido al menos dos días anteriores de trabajo.

En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y el se entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando una muestra de saliva.

Tan pronto como se haya recogido suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el cassette de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba. Ésta, que estará observando todo el proceso, coloca el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en pantalla en



unos minutos.

El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiazepinas y cannabis.

HISTORIA & DESARROLLO DRÄGER

DROGAS Y MEDICINAS EFECTOS EN SNC

ESTIMULANTES

- Cocaína
- Anfetamina
- Metanfetamina: MDMA („ Extasis “, „ Adam“), MDE („Eve“)

SEDANTES

- Opiáceos y Opioides: Heroína, Codeína, DHC, Metadona
- Benzodiazepinas: Rohypnol (Flunitrazepam), Valium (Diazepam)
- Cannabis: Hachis, Marihuana

ALUCINOGENOS

- LSD, Psilocybine, Mescalina, feciclidina (PCP)

Dräger DrugTest 5000

Cut Off. Valores límite

Droga		Calibrador	ng/mL
COC	Cocaína	Cocaína	20
OPI	Opiáceos	Morfina	20
BENZO	Benzodiazepina	Diazepam	15
THC	Delta 9 Tetrahydrocannabinol	Delta-9-THC	5
AMF	Anfetamina	D-Anfetamina	50
MAMF	Metanfetamina	D-Metanfetamina	35

Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

- La duración en saliva, para las distintas sustancias, es la siguiente.
- Estimulantes (cocaína, anfetaminas, metanfetaminas): De uno a tres días.
- Sedantes/Depresores (opiáceos, heroína, codeína, metadona, Valium, Diazepam): De 1 a 3 días.
- Alucinógenos: (Cannabis, hachis, marihuana, LSD, mescalina): 24 horas

Las personas que estén bajo tratamiento médico en el momento de la realización de las pruebas, habrán de anunciarlo antes de la realización de las mismas,



indicando que tipo de medicamentos están tomando en esos momentos.

Así mismo también quedará excluido el que tenga enfermedad y así lo declare a la Empresa voluntariamente (sin que se le haya previamente pillado con consumo) tendrá una situación de un tiempo que le permita recuperarse.

En el caso de conductores, si el resultado de la prueba, estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, transcurridos 10 minutos se recogerá una segunda muestra, si el resultado de esta prueba fuera negativo finaliza el control, en caso de que esta segunda prueba diera positivo, se esperarían otros 10 minutos y se recogería una tercera muestra que será transportada mediante cadena de custodia al laboratorio de Medicina Legal de Santiago. Los resultados se darán únicamente al personal designado.

Se advierte que las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

En el caso narrado en el párrafo anterior, desde ese momento, y como medida cautelar, al conductor en cuestión se le impedirá conducir, por ser un incumplimiento contractual muy grave, informando de ello, inmediatamente, al Responsable de Explotación correspondiente, al de Prevención de Riesgos Laborales y al de Recursos Humanos, y realizando un informe, o parte de incidencias, con los hechos acaecidos adjuntando fotocopias de la documentación cumplimentada (tiras con los resultados, etc.). Este proceder se llevaría a cabo en el caso de que el conductor esté conduciendo, vaya a conducir, o haya acabado de conducir instantes antes.

Si durante el desarrollo de las pruebas algún conductor se negase a someterse a las mismas se le informará de la posible sanción que proceda en función de la aplicación del laudo, avisando a las autoridades administrativas que procedan (policía o guardia civil) para la realización de un control ajeno a la empresa.

Si el sometido a la prueba de drogadicción no fuera conductor, pero el resultado de la primera medición rebasara el límite legal existente para los conductores no profesionales, se procederá de la misma manera que para los conductores de autobús, aunque en este caso sólo se informará de los resultados, por escrito, al Responsable del Área correspondiente al que pertenezca el trabajador y al Responsable de Recursos Humanos. En caso de negación de estos trabajadores, se procederá a informar del mismo modo que lo descrito anteriormente.

TITULO VII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 46º) INCREMENTOS SALARIALES

Con respecto a todas las categorías profesionales, con fecha de efectos de 1 de abril de 2025 se producirá un incremento del 3% de las tablas salariales,



incremento ya recogido en la tabla adjunta, manteniendo invariables el resto de puntos de este documento.

A partir del 1 de abril de 2026 estas se actualizarán conforme al IPC de 2025.

TITULO VIII

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTICULO 47º) PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACOSO

La Representación Empresarial y de los Trabajadores tienen constituida en la actualidad la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa. El objetivo de la Comisión es negociar un Plan que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en al ámbito laboral, así como un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ARTICULO 48º) MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ (RD 1026/2024)

PRIMERA. — Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/20 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente.

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

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

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

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

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

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

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.



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

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

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

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

TERCERA. — "Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI"

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

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

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

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

- La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.
- El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.



- La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

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

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

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

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

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

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la



metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

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

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

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

DISPOSICION ADICIONAL

Primera.- 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.

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.

DISPOSICION FINAL.

Por el tiempo de duración del presente convenio, esto es de 1 de Enero de 2025 al 31 de Diciembre del año 2026, se pacta el abono dentro del salario base de los conceptos a que se refieren los Arts. 9 y 23, y para aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 2026, se partiría como base de negociación, de las siguientes cantidades:

Art. 9 Toma y Deje de Servicio: REVISADOS ARTICULOS

- 41,21 Euros, incrementadas con el I.P.C. de los años 1993 al 2026, ambos inclusive.



Art. 23 Descanso en jornada continuada:

- 17,73 Euros + IPC años 1993 a 2026, ambos inclusive.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES DESDE 1 DE ENERO DE 2025 A 31 DE MARZO DE 2025

GRUPO 1								
CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDINAR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO
JEFE DE SERVICIO	1.297,83	737,77	66,98	-	13,07	-	-	8,27
JEFE DE TALLER	1.297,83	737,77	66,98	-	13,07	-	-	8,27
JEFE DE TRÁFICO	1.297,83	737,77	66,98	-	13,07	-	-	8,27
ENCARGADO GENERAL	1.297,83	737,77	66,98	-	13,07	-	-	8,27
GRUPO 2								
CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDINAR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO
INSPECTOR/TRAFICO/CONDUCTOR	1.297,83	737,77	66,98	-	13,08	-	-	8,27
INSPECTOR	1.511,28	391,59	66,98	-	13,08	14,75/2,52	-	8,27
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.465,92	390,17	66,98	-	13,08	-	-	8,27
OFICIAL 1.º MECÁNICO	1.507,41	448,10	66,98	-	13,08	-	-	8,27
OFICIAL 2.º MECÁNICO	1.162,09	343,66	66,98	-	13,08	-	-	8,27
CONDUCTOR	1.452,76	370,39	66,25	-	12,94	14,59/2,20	-	8,18
CONDUCTOR PERCEPTOR	1.462,89	376,57	64,41	8,09	12,58	14,19/2,43	1,28	
COBRADOR TAQUILLERO	1.173,82	343,66	66,98	-	13,09	-	1,33	8,27
GRUPO 3								
CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDINAR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO
AUXILIAR ADMTVO.	1.161,58	390,13	66,98	-	13,07	-	-	8,27
LAVACOCHESES	1.144,13	345,17	66,98	-	13,07	-	-	8,27
MOZO	1.144,13	345,17	66,98	-	13,07	-	-	8,27
LIMPIADOR	1.144,13	345,17	66,98	-	13,07	-	-	8,27

TABLAS SALARIALES DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2025 HASTA EL 31 DE MARZO DE 2026

GRUPO 1								
CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDINAR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO
JEFE DE SERVICIO	1.336,76	759,90	68,99	-	13,46	-	-	8,51
JEFE DE TALLER	1.336,76	759,90	68,99	-	13,46	-	-	8,51
JEFE DE TRÁFICO	1.336,76	759,90	68,99	-	13,46	-	-	8,51
ENCARGADO GENERAL	1.336,76	759,90	68,99	-	13,46	-	-	8,51
GRUPO 2								



CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDINAR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO
INSPECTOR/TRAFICO/CONDUCTOR	1.336,76	759,90	68,99	-	13,47	-	-	8,51
INSPECTOR	1.556,61	403,34	68,99	-	13,47	15,19/2,60	-	8,51
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.509,90	401,87	68,99	-	13,47	-	-	8,51
OFICIAL 1.ª MECÁNICO	1.552,63	461,54	68,99	-	13,47	-	-	8,51
OFICIAL 2.ª MECÁNICO	1.196,95	353,97	68,99	-	13,48	-	-	8,51
CONDUCTOR	1.496,34	381,50	68,24	-	13,33	15,03/2,27	-	8,42
CONDUCTOR PERCEPTOR	1.506,78	387,87	66,34	8,33	15,00	17,00/2,50	1,32	-
COBRADOR TAQUILLERO	1.209,03	353,97	68,99	-	13,48	-	1,37	8,51
GRUPO 3								
CATEGORÍA/ ESPECIALIDAD PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LOCOMOCIÓN	PLUS CONDUCTOR PERCEPTOR DIARIO	HORA DIURNA	HORA NOCTURNA EXTRA/ORDINAR.	QUEBRANTO MONEDA	PLUS DOMINGO
AUXILIAR ADMTVO.	1.196,42	401,84	68,99	-	13,47	-	-	8,51
LAVACOCHESES	1.178,45	355,52	68,99	-	13,47	-	-	8,51
MOZO	1.178,45	355,52	68,99	-	13,47	-	-	8,51
LIMPIADOR	1.178,45	355,52	68,99	-	13,47	-	-	8,51

DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025 HASTA EL 31 DE MARZO DE 2025



ANEXO II

Art. 13 DIETAS:

DISCRECIONAL: 18,39 €

REGULAR: 8,60 €

Art. 15 FESTIVOS:

Conductores perceptores: 105,57 €

Art. 23: SÁBADOS Y DOMINGOS TRABAJADOS: 26,40 €

Art. 24 PLUS DÍA DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO: 52.79 €

Art. 28 PLUS BÚHO: 47,51 €

Conductores perceptores

Art. 32 JUBILACIONES ANTICIPADAS

- A LOS 61 AÑOS: 6.686,66 €

- A LOS 62 AÑOS: 6.153,73 €

- A LOS 63 AÑOS: 5.067,85 €

- A LOS 64 AÑOS: 3.584.84€

Art. 33 COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD JORNADA RESIDUAL: 2,48 €

Art. 37 PÓLIZA DE SEGUROS

- INCAPACIDAD: 30.144,13 €

- MUERTE: 36.536,59 €

DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2025 HASTA EL 31 DE MARZO DE 2026



ANEXO II

Art. 13 DIETAS:

DISCRECIONAL: 18,94 €

REGULAR: 8,86 €

Art. 15 FESTIVOS:

Conductores perceptores: 108,74 €

Art. 23: SÁBADOS Y DOMINGOS TRABAJADOS: 27,19 €

Art. 24 PLUS DÍA DE NAVIDAD Y AÑO NUEVIO: 54,37 €

Art. 28 PLUS BÚHO: 48,94 €

Conductores perceptores:

Art. 32 JUBILACIONES ANTICIPADAS

- A LOS 61 AÑOS: 6.887,26 €

- A LOS 62 AÑOS: 6.338,34 €

- A LOS 63 AÑOS: 5.219,89 €

- A LOS 64 AÑOS: 3.692,39€

Art. 33 COMPLEMENTO DISPONIBILIDAD JORNADA RESIDUAL: 2,55 €

Art. 37 PÓLIZA DE SEGUROS

- INCAPACIDAD: 31.048,45 €

- MUERTE: 37.632,69 €

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: c512994600f476d89f1b014698a8c7c209d79ca2