

# BOLETÍN OFICIAL



## DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

1082

**JUNTA DE COMUNIDADES  
DE CASTILLA-LA MANCHA**

**Consejería de Economía, Empresas y Empleo**

*FECHA:* 18 de abril de 2016.

*ASUNTO:* Resolución de inscripción y publicación  
del Convenio colectivo de transportes de viajeros re-

gulares y discrecionales de la provincia de Guadalajara, 2015-2016.

EXPEDIENTE: 19/01/0088/2015.

C.C.: 19000845011997.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de transportes de viajeros regulares y discrecionales de la provincia de Guadalajara (código 19000845011997), para el periodo 2015-2016, que tuvo entrada el 21 de diciembre de 2015, 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 (BOE del 24); en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio); 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 (DOCM del 16); en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre) 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.

En Guadalajara a 11 de diciembre de 2015.- El Director Provincial, Máximo Daniel Viana Tejedor.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

#### CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

**Preámbulo:** El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de UGT y CCOO, de una parte, y la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes de Viajeros por Carretera de Guadalajara (APETRAVI).

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y trabajadores que presten sus servicios en las empresas dedicadas al transporte de viajeros,

regulares y discrecionales de Guadalajara y su provincia.

#### Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación para los trabajadores y empresas que tengan su centro de trabajo en la provincia de Guadalajara.

#### Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio, que entrará en vigor el 1 de enero de 2015, tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2016.

#### Artículo 4. Prórroga y denuncia.

Este Convenio colectivo se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

#### Artículo 5. Absorción y compensación.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio por disposiciones legales de general aplicación, solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos.

#### Artículo 7. Contratación de trabajadores.

Los empresarios están obligados a solicitar, de las Oficinas Consejería de Economía, Empresas y Empleo u organismo público que lo sustituya, los trabajadores que necesiten y, si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente. Asimismo, comunicarán la terminación de los contratos. Los trabajadores tendrán la obligación de inscribirse en la Oficina de Empleo correspondiente cuando hayan de solicitar ocupación.

Durante la vigencia del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el empresario tendrá las siguientes obligaciones:

- El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establecen el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

- Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, la copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1992, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

- La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

- En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Servicio Público de Empleo, la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.

- El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

- Los representantes de la administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

- El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.

- El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo contar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

- La liquidación de los salarios que correspondan a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos.

#### **Artículo 8. Contratos eventuales.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15 b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos de duración determinada, concertados cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas

o excesos de pedidos así lo exigieran, podrán tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, pudiendo prorrogarse por una sola vez, si la duración inicial es inferior al año, y siempre que la duración inicial más la prórroga no exceda de dicho plazo.

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos, en los términos que establece el artículo 15.5 del ET.

A la finalización de los contratos temporales, excepto el de interinidad y los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar, según la legislación vigente, de salario por cada año de servicio.

#### **Artículo 9. Comisión paritaria.**

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio y, en general, para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión mixta paritaria, compuesta por tres miembros de los representantes de los trabajadores y tres de la representación empresarial del sector.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento.- Los asuntos sometidos a la Comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días, y en el segundo supuesto, el plazo será de 7 días.

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

Funciones.

1) Interpretación del Convenio.

2) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3) Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).

4) Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, confor-

me al procedimiento establecido en el artículo 82 del presente Convenio colectivo.

En la primera reunión de la Comisión mixta, esta deberá determinar su sistema de funcionamiento, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio colectivo.

#### **Artículo 10. Resolución extrajudicial de conflictos.**

Las partes firmantes de este Convenio Provincial se someterán al 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. 20/3/2014).

#### **Artículo 11. Formación profesional/negociación colectiva.**

Las partes firmantes del presente Convenio aceptan los acuerdos que, al respecto, suscriban a nivel estatal las Asociaciones empresariales y Sindicatos más representativos del Sector, tanto en el ámbito de formación como para la negociación colectiva.

Se facilitará la formación continua obligatoria para todos los conductores contemplados en el Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera.

### **CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **Artículo 12. Salario base y su revisión.**

El incremento para el año 2015 consistirá en una actualización de las tablas 2014, con fecha de efecto 1 de enero de 2015, con un incremento del 0,5% sobre todos los conceptos salariales y extra salariales.

No obstante, el incremento arriba establecido se adicionará un 0,25% de subida sobre todos los conceptos salariales y extra salariales de las tablas del 2014 siempre que en 2015 no se supere el índice de absentismo por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común y accidente no laboral referente sectorial, obtenido según la media del índice de los años 2013 y 2014 habidos en las empresas cuyos representantes por la CEOE-CEPYME de Guadalajara son firmantes del convenio. Obtenido este índice, se fija en el 1,55%. El índice de absentismo del 2015 se obtendrá consolidando los datos de las empresas cuyos representantes por la CEOE-CEPYME de Guadalajara son firmantes del convenio.

El incremento para el año 2016 consistirá en una actualización de las tablas 2015, con fecha de efecto 1 de enero de 2016, con un incremento del 1% sobre todos los conceptos salariales y extra salariales.

No obstante, el incremento arriba establecido se adicionará un 0,25% de subida sobre todos los conceptos salariales y extra salariales de las tablas del 2015, siempre que en 2016 no se supere el índice de absentismo por incapacidad laboral transitoria por

enfermedad común y accidente no laboral referente sectorial, obtenido según la media del índice de los años 2013 y 2014 habidos en las empresas cuyos representantes por la CEOE-CEPYME de Guadalajara son firmantes del convenio. Obtenido este índice, se fija en el 1,55%. El índice de absentismo del 2016 se obtendrá consolidando los datos de las empresas cuyos representantes por la CEOE-CEPYME de Guadalajara son firmantes del convenio. Tablas salariales Anexo I.

#### **Artículo 13. Complementos de antigüedad.**

1.- Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente, como máximo, en dos bienios y cinco quinquenios, de la cuantía que después se expresa.

2.- El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el del último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3.- La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada bienio y del 10% para quinquenio.

4.- La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados y en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo en excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso del extinto servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba y por personal interino, eventual o complementario, cuando estos pasen a ocupar plaza de plantilla fija.

5.- Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

6.- El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingresa de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7.- Para el máximo de bienios y quinquenios que establece este artículo, se tendrá en cuenta los ya



producidos con anterioridad a la vigencia de la ya derogada Ordenanza aprobada por Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971.

#### **Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario base más antigüedad, haciéndose efectivas el 15 de marzo, 15 de julio, y 22 de diciembre.

#### **Artículo 15. Complemento de nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad, consistente en el 25% del salario base más antigüedad. Este plus se abonará a los trabajadores que realicen su trabajo entre las 22 y las 6 horas, en jornada normal.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales en la jornada general y de las 80 bisemanales y/o de las 32 1/2 de presencia, espera o disponibilidad, en el caso de la jornada especial de conductores. Su importe será el resultado de aplicar un incremento de, al menos, un 50% al precio de la hora ordinaria de trabajo; pactándose expresamente el importe que figura en las tablas salariales, igual para todas las categorías, cuya cuantía es el resultado de incrementar el 50% al valor de la hora ordinaria calculada de la siguiente manera: Salario año conductor 1/jornada anual por 1,5.

*Fórmula: (Salario año conductor 1/Jornada anual) x 1,5.*

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

- 1.- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- 2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
- 3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta, producción o ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad del transporte: Mantenimiento. Siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley a los efectos.

La dirección de la empresa informará periódicamente a la Representación legal de los trabajadores sobre el número y causas de las horas extraordinarias realizadas y su distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios arriba señalados, empresa y representación sindical, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

#### **Artículo 17. Plus de transporte.**

Para compensar al trabajador de los gastos que se le produzcan con motivo de sus desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y viceversa, se crea un plus de transporte cuyo importe mensual figura en la correspondiente tabla salarial, que se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base, para los siguientes años de vigencia del convenio.

#### **Artículo 18. Plus de idiomas.**

Los trabajadores que en el desarrollo de su trabajo ejerciten un idioma extranjero percibirán un plus de idiomas en cuantía de 60,32 euros mensuales por cada idioma que hable y escriba correctamente además del propio.

#### **Artículo 19. Plus de conductor-perceptor.**

Los trabajadores de esta categoría, cuando desempeñan simultáneamente las funciones de conductor y cobrador, percibirán, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20% de su salario base.

#### **Artículo 20. Plus de disponibilidad.**

Se introduce un Plus de disponibilidad para el año 2015 de 241,30 euros al mes, para compensar la jornada de disponibilidad de 32,5 horas en cómputo bimensual de los conductores.

Dicho plus se abonará en las doce mensualidades del año y sustituye el abono de las horas de presencia, espera o disponibilidad, en aplicación del artículo 8 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, compensándolas de forma global en la cantidad fijada.

#### **Artículo 21. Dietas.**

Se establecen las siguientes dietas para el año 2014.

|                        |             |                                        |                                     |
|------------------------|-------------|----------------------------------------|-------------------------------------|
| Servicio internacional | 61,83 €/día | 21,64 €/día comida<br>21,64 €/día cena | 18,55 €/día pernoctación y desayuno |
| Servicio discrecional  | 41,97 €/día | 14,69 €/día comida<br>14,69 €/día cena | 12,59 €/día pernoctación y desayuno |
| Servicio regular       | 37,07 €/día | 12,97 €/día comida<br>12,97 €/día cena | 11,13 €/día pernoctación y desayuno |

Su distribución será del 35% para cada una de las comidas y el 30% para la pernoctación y el desayuno, cuya cuantía, para cada uno de los conceptos, está recogida en la tabla salarial anexa.

Se devengará la parte de la dieta que corresponda para los servicios temporales, regulares de uso especial, discrecional y turísticos, siempre que el trabajador se encuentre fuera de la localidad de su centro de trabajo habitual.

Todos los servicios que se realicen dentro de la localidad del centro de trabajo habitual devengarán la dieta, siempre que no se pueda disponer, al menos, de hora y cuarto en la franja horaria de 12 a 16 horas, para el almuerzo o la comida, y de 20 a 24 horas, para la cena.

Se respetarán, en todo caso, los acuerdos o sistemas que, a este respecto, se vengán dando en cada empresa y mejoren lo aquí contemplado.

Como norma general para los desplazamientos por el extranjero o por el resto de España, las empresas se harán cargo de los gastos originados por dietas como consecuencia de los mismos, mediante bono, y si no fuera posible, abonando los gastos de dietas originados previa justificación de los mismos, o, en su defecto, abonando el importe de las dietas establecidas en convenio. En todos los casos, los trabajadores tendrán derecho además a percibir una cantidad por un importe de 26,43 €/día desplazado.

#### **Artículo 22. Quebranto de moneda.**

Todos los trabajadores que en la realización de su trabajo sea inherente la relación de efectuar pagos o cobros percibirán, por este concepto, la cantidad mensual de 21,76 € en el año 2015.

### **CAPÍTULO III. CONDICIONES SOCIALES**

#### **Artículo 23. Jornada laboral.**

Con carácter general, la jornada laboral será de 40 horas semanales y de 1.784 horas, en cómputo anual de trabajo efectivo.

Para los trabajadores afectados por la regulación de jornada establecida en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, la jornada de trabajo, con horario flexible, será de 80 horas, en cómputo bisemanal de trabajo efectivo. En este tipo de servicios, podrán ampliar la jornada bisemanal de trabajo, con 32,5 horas, también en cómputo bisemanal, de presencia, espera, disponibilidad, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando sea partida, esta no se podrá partir más de una vez al día y de una a tres horas. No obstante para los servicios discrecionales y regulares de usos especial (escolares, fabricas, etc.) la jornada partida no se podrá partir más de una vez al día y de una a cuatro horas.

Para el cómputo de la jornada, se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso, tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia, aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Los tiempos de presencia no podrán exceder, en ningún caso, de 16,25 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten y respetando los periodos de descanso, entre jornadas y semanal, propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

#### **Artículo 24. Descanso diario y semanal.**

En cuanto a los descansos, entre jornadas y semanal, se deberá respetar tal y como establece el Real Decreto 1561/1995, en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas.

#### **Artículo 25. Descansos no disfrutados y festivos.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de su descanso semanal correspondiente, y de los 14 festivos anuales. De no poder disfrutar dicho descanso, el trabajador podrá optar entre otro día de descanso, dentro de las dos semanas siguientes, o compensarlo a razón de 60,32 euros por día y jornada máxima de 8 horas, las horas que excedan de las 8 se abonarán a razón de 10,86 euros cada hora.

Respecto a los 14 festivos anuales, en caso de que el trabajador no pueda disfrutarlo en su día, lo disfrutará en otro distinto acumulado al descanso semanal o vacaciones, abonándose, además, un plus de 12,93 euros por festivo trabajado. En el supuesto de que tampoco fuera posible disfrutarlo en otro día, además de este plus se le compensará de la forma que se establece en el párrafo anterior.

#### **Artículo 26. Vacaciones.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y con un año de antigüedad en la empresa,

tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones o, a su parte proporcional, en el supuesto de llevar menos tiempo de permanencia.

En el supuesto de que el trabajador opte a la jubilación parcial, tendrá derecho a 33 días adicionales de vacaciones al año, calculado sobre la jornada anual del convenio colectivo, y que será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador en concreto.

#### **Artículo 27. Incapacidad temporal.**

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, la prestación económica de la Seguridad Social por IT se complementará de la siguiente forma:

Primera baja: Complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Segunda baja: Complemento hasta alcanzar el 80 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del octavo día de baja, el 100 por 100.

Tercera baja: Complemento hasta alcanzar el 80 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el día catorce. A partir del día quince de la baja, el 100 por 100.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento al subsidio de IT alcanzará hasta el 100 por 100, desde el primer día de la baja.

#### **Artículo 28. Movilidad funcional.**

En supuestos excepcionales, y siempre que el trabajador no pueda realizar las funciones propias de su especialidad o categoría profesional, se admite para todos los trabajadores, con la limitación de que las tareas encomendadas estén dentro del ámbito de la actividad de la empresa.

#### **Artículo 29. Seguro de muerte, invalidez o incapacidad.**

Durante el presente convenio, los trabajadores o sus derecho habientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente 36.000 €, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo; de 52.000 €, en el supuesto de que se declare afecto a una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, y de 36.000 €, en el supuesto de incapacidad permanente total, igualmente derivado de accidente de trabajo.

#### **Artículo 30. Retirada del permiso de conducir.**

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, le sea retirado el permiso de conducir por tiempo no superior a tres meses, serán acoplados, durante este tiempo, a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su especialidad o categoría. Dicho beneficio solo podrá

ser utilizado una sola vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se viesen privados del permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o por drogadicción.

En esta materia, será igualmente de aplicación la Ley reguladora del carnet por puntos.

#### **Artículo 31. Fallecimiento fuera de la residencia.**

En el supuesto que un trabajador falleciera fuera de su residencia, por encontrarse realizando un servicio para la empresa, esta tendrá la obligación de satisfacer a sus derechohabientes el importe de los gastos ocasionados como consecuencia del traslado del cadáver a su residencia habitual.

#### **Artículo 32. Licencias.**

Asimismo, previo aviso y justificación, el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- a) El trabajador previo aviso y sin justificación, dispondrá de dos días remunerados por asuntos propios.
- b) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- c) Tres días laborables, en los casos de nacimiento de hijo.
- d) Dos días laborables, en los casos de enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Un día, por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales, en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar el trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada al respecto en el Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización económica, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente documentada por el médico mediante justificante, cuando dicha asistencia coincida con horario de trabajo.



- h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- i) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en un periodo de 20 días. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o por la madre, indistintamente, en caso de que ambos trabajen.

#### **Artículo 33. Prendas de trabajo.**

Personal de transporte de viajeros (urbanos e interurbanos). Un uniforme de invierno y otro de verano, para dos temporadas, compuesto de guerrera y dos pantalones. En las zonas en que la climatología lo aconseje, podrá sustituirse la guerrera, por dos camisas y dos corbatas.

Personal de inspección. Se les facilitará además, en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, para tres temporadas.

La confección de estas prendas se ajustará a lo que disponga el organismo competente de este servicio, y a lo que, al respecto, señale la normativa sobre Salud Laboral.

#### **Artículo 34. Limpieza de los vehículos.**

La conservación y limpieza interior del vehículo es responsabilidad del conductor dentro de su jornada laboral.

#### **Artículo 35. Jubilación.**

En sustitución de los premios por jubilación establecidos en el anterior convenio colectivo, que se suprimen, se pacta la obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación parcial anticipada, que estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados, de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2013, de 15 de marzo, con la simultánea contratación de otro trabajador, en los supuestos que la normativa en vigor lo permita.

La retribución a satisfacer se calculará sobre la cuantía que, en cada caso, tenga cada trabajador en sus retribuciones.

En caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la comisión paritaria del convenio para acordar lo que proceda.

En el supuesto de rescisión del contrato de trabajo al jubilado parcial, su finiquito e indemnización se calcularán como si se tratase de un trabajador a jornada completa

### **CAPÍTULO IV. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES**

#### **Artículo 36. Derechos y garantías sindicales.**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación a su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

**Delegados sindicales.** La Central sindical asignada del presente Convenio podrá —en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella— nombrar un Delegado que ostentará la representación de la central sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de empresa.

Serán funciones de los Delegados sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrá asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de salud laboral y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias de las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos



reconocidos por la Ley, el Convenio colectivo y por el presente Convenio a los miembros de Comités de empresa.

4.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados al sindicato.

5.- Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa, con carácter previo.

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.- Con la finalidad de difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

Cuota sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a la Central sindical que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán, en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como al número de la c/c o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En la empresa con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación en las negociaciones de Convenios colectivos. A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de la central reconocida en el contexto del presente Convenio, implantada nacionalmente y que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

### Comités de empresa.

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios). Carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate.

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivo y valoración del puesto de trabajo.

2) Sobre la fusión, absorción modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello supun-

ga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estará legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, un supuesto de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingreso y cese y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de empresa, y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará, no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente accionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

### **Garantías.**

A) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser discriminado o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del

trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuestas faltas graves o muy grave, obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegado de personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de Convenio colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

### *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

### **Artículo 37. Política de genero. Igualdad de trato y de oportunidades.**

Los firmantes del presente Convenio entienden que, las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de las oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas, a una igualdad de oportunidades

en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

1. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo, en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

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

2. Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

### **Artículo 38. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral sectorial, en particular, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea

cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## **CAPÍTULO V. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO**

### **Artículo 39. Inaplicación del convenio.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar, con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión paritaria, en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, como condición obligatoria y, en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, previstos en 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 20/3/2014) y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión consultiva regional de Convenios colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre la cuestión sometida, en el plazo máximo de 25 días, a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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

## CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE VIAJEROS DE GUADALAJARA 2015

| ESPECIALIDADES                                    | SALARIO BASE | PLUS/TRANS. | RETR. CONVENIO          | RETRIB-ANUAL |
|---------------------------------------------------|--------------|-------------|-------------------------|--------------|
| JEFE DE SERVICIO                                  | 1.202,15     | 146,70      | 1.348,85                | 19.792,59    |
| INSPECTOR PRINCIPAL                               | 1.133,07     | 146,70      | 1.279,77                | 18.756,47    |
| JEFE ADMINISTRACIÓN                               | 1.067,78     | 146,70      | 1.214,48                | 17.777,16    |
| OFICIAL 1.ª ADMINISTRACIÓN                        | 1.039,18     | 146,70      | 1.185,88                | 17.348,17    |
| OFICIAL 2.ª ADMINISTRACIÓN                        | 1.031,46     | 146,70      | 1.178,16                | 17.232,24    |
| AUXILIAR                                          | 994,09       | 146,70      | 1.140,79                | 16.671,73    |
| CONDUCT. MECÁNICO, JEFE TALLER                    | 1.037,66     | 146,70      | 1.184,36                | 17.325,32    |
| JEFE ALMACÉN                                      | 1.035,03     | 146,70      | 1.181,73                | 17.285,81    |
| VIGILANTE                                         | 996,24       | 146,70      | 1.142,94                | 16.703,99    |
| CONDUCT. 1.ª, OFICIAL TALLER 1.ª                  | 1.037,66     | 146,70      | 1.184,36                | 17.325,32    |
| CONDUCT. 2.ª, OFICIAL TALLER 2.ª                  | 1.019,93     | 146,70      | 1.166,63                | 17.059,35    |
| AYUDANTE                                          | 1.004,61     | 146,70      | 1.151,31                | 16.829,49    |
| LIMPIADOR                                         | 992,64       | 146,70      | 1.139,34                | 16.649,96    |
| ENGRADADOR LAVADOR                                | 1.010,09     | 146,70      | 1.156,79                | 16.911,77    |
| REPARTIDOR MERCANCÍAS                             | 992,64       | 146,70      | 1.139,34                | 16.649,96    |
| RESTO CONCEPTOS ECONÓMICOS                        |              |             |                         |              |
| ART. 18 PLUS IDIOMAS                              |              | 60,32       |                         |              |
| ART. 20 PLUS DISPONIBILIDAD                       |              | 241,30      |                         |              |
| ART. 22 QUEBRANTO MONEDA                          |              | 21,76       |                         |              |
| ART. 25 FESTIVOS                                  |              |             |                         |              |
| Compensación día/8 horas                          |              | 60,32       |                         |              |
| Hora exceso de la 8.ª                             |              | 10,86       |                         |              |
| Plus festivo                                      |              | 12,99       |                         |              |
| ART. 16 HORA EXTRAS                               |              | 13,09       |                         |              |
| DISTRIBUCIÓN DIETA SEGÚN ARTICULO 21 DEL CONVENIO |              |             |                         |              |
|                                                   | Comida       | Cena        | Pernoctación y desayuno |              |
| Servicio internacional                            | 21,64        | 21,64       | 18,55                   |              |
| Servicio discrecional                             | 14,69        | 14,69       | 12,59                   |              |
| Servicio regular                                  | 12,97        | 12,97       | 11,13                   |              |