

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid, suscrito por AETRAM, ASINTRA-MADRID y Sindicato Libre de Transporte (SLT) (código número 28012065012003).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid, suscrito por AETRAM, ASINTRA-MADRID y SLT, el día 8 de mayo de 2017, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de octubre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo 1.º *Ámbito funcional y territorial.*—El presente convenio afectará a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid que presen servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral en centros de trabajo de las empresas a que se refiere el artículo anterior, ubicados en la Comunidad de Madrid con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de altos cargos.

Art. 3.º *Vigencia, denuncia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante lo anterior, tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2017.

Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en los respectivos artículos y cláusulas.

Su duración será de cuatro años, 2017, 2018, 2019 y 2020. Se prorrogará por períodos sucesivos de un año si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su vencimiento, o de la de cualquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes manifiesta su voluntad en contrario. Del escrito de denuncia se dará traslado por parte de quien la realice a la Dirección General de Trabajo y Empleo de Madrid, así como a las otras partes del convenio.

Hasta que se negocie un nuevo Convenio, las cláusulas normativas del presente se prorrogarán de año en año por un período máximo de 3 años, sin que le sea de aplicación la limitación de la vigencia de la prórroga establecida en el artículo 86, apartado 3 in fine del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta la adhesión y sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (Artículo 83 del ET) para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas, ya sean económicas o de otra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio quedará condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, plasmación de la voluntad negociadora.

En el supuesto de que la autoridad judicial, laboral o administrativa, en el ejercicio de sus competencias, declarase la nulidad o no aprobara alguno de los pactos del convenio, éste quedaría en su totalidad sin eficacia debiendo reconsiderarse en su conjunto.

Sin perjuicio de lo anterior y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones acordadas en el convenio colectivo de valor normativo, continuarán vigentes transitoriamente, por un máximo de un año, hasta que se produzcan las subsanaciones que deban realizarse.

Art. 5.º *Derechos adquiridos y garantías ad personam.*—Los acuerdos económicos pactados en este convenio sustituyen a los acordados en el anterior convenio, que quedan sin efecto. Se respetarán los derechos salariales y sociales no regulados en este convenio, acordados de forma individual o colectiva entre empresa y trabajador, superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal.

Art. 6.º *Compensación y absorción.*—Todos los emolumentos obligatorios, sea cual fuese su clase o condición, sin excluir las revisiones periódicas del salario mínimo interprofesional, serán absorbidos y compensados por las condiciones del presente convenio, a excepción del plus consolidación convenio.

Art. 7.º *Contratación.*—La contratación del personal se llevará a efecto por medio de los tipos de contratos de trabajo previstos en la legislación vigente al momento de la contratación, lo que será aplicable a todas las categorías profesionales.

Sin perjuicio de lo anterior, al amparo de lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda lo siguiente:

- a) El contrato eventual previsto en el artículo 15.1.b del E.T. podrá extenderse hasta 12 meses en un período de 18 meses.
- b) El contrato de obra o servicio determinado previsto en el artículo 15.1.a del E.T. podrán tener una duración de hasta tres años, ampliable hasta doce meses más. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa.

Se consideran trabajos con sustantividad propia que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, los trabajos derivados de contratos de transporte que la empresa suscriba para prestar servicios determinados y sus prorrogas, si las hubiere.

En todo caso los contratos tendrán que ser visados por la Oficina de Empleo.

Dada la irregular contratación, por empresas del sector, de personal conductor que presta servicios en empresas municipales, urbanas o interurbanas de corto recorrido y ante la imposibilidad de conocer los tiempos de trabajo y descansos realizados, se regula en el presente convenio la no contratación de dicho personal de conducción a tiempo parcial o total.

Las empresas afectadas por este convenio no podrán contratar pluriempleados que ya realicen una jornada completa o parcial como personal de movimiento, y en ningún caso a los trabajadores que estén sujetos a la Ley 53/1984 del 26 de diciembre, que regula las incompatibilidades en el Sector Público.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores, y con la finalidad de potenciar en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera la utilización por las empresas de las modalidades de contratación previstas en la Ley, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas del sector, además de las generales contempladas en la Ley, las correspondientes a las actividades siguientes:

- Servicios de transporte destinados a grupos homogéneos similares por participar de un vínculo común de carácter deportivo, cultural, social, económico, lúdico, educativo, etc.

Art. 8.º *Clasificación profesional.*—Las partes negociadoras acuerdan mantener como propia la estructura de la clasificación profesional que se incluye en el Laudo Arbitral de 19 de enero de 2001 (“Boletín Oficial del Estado” de 24 de febrero de 2001), sin perjuicio de las especificaciones que se incluyen en este convenio.

Se establecen las siguientes categorías de conductores:

- a) Conductor oficial primera: Es el conductor, con o sin disponibilidad, siendo sus funciones las establecidas para el conductor en dicho laudo.
- b) Conductor oficial de la Comunidad de Madrid: Es el conductor contratado para realizar servicios de transporte, con disponibilidad, realizando su trabajo siempre dentro de la Comunidad de Madrid. En el contrato de trabajo se especificarán las condiciones que regularán la actividad. A partir de la firma de este convenio, los nuevos contratos que se realicen no podrán ser de una duración de jornada inferior a 4 horas, siendo aplicable la disponibilidad en este caso, de forma proporcional. El contrato podrá ser temporal, indefinido o fijo discontinuo. En caso de que las empresas utilicen a los Conductores oficiales de la Comunidad de Madrid para realizar servicios fuera de esta región, las empresas estarán obligadas a reconocer a estos trabajadores automáticamente la categoría de Conductor oficial de primera, a abonarles el salario correspondiente a dicha categoría convirtiéndose el contrato en uno de duración indefinida en el caso de que no lo fuese hasta ese momento.
- c) Conductor oficial D1: Es el conductor con carnet D1. Podrá realizar cualquier tipo de transporte de viajeros en vehículos hasta un máximo de 17 plazas. Una vez llegado a la edad de 24 años y conseguido el carnet de D, pasará a la categoría superior que corresponda. El contrato tendrá una jornada mínima de 4 horas.

Como medida de fomento al empleo su contratación tendrá carácter indefinido.

Los contratos vigentes a la firma del presente convenio mantendrán su estructura salarial, y el concepto de disponibilidad, si lo hubiere.

Las empresas que contraten conductores a tiempo parcial, necesariamente habrán de comprobar que dichos conductores no presten servicios como conductor a jornada completa en otras empresas privadas, públicas, o Administraciones públicas, siendo responsable directa de dicha irregularidad la empresa contratante no siendo posible la contratación en este supuesto.

Es decir, los puntos del presente artículo lo que determina es que no se dé la subcontratación y/o pluriempleo del personal de conducción, por motivos de seguridad y ética profesional.

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento con el objeto de controlar, verificar y regular por analogía cuantos aspectos sean necesarios en materia de contratación.

Dicha comisión tendrá capacidad suficiente para valorar las situaciones irregulares en materia de contratación y pluriempleo, y se reunirá, al menos, una vez cada tres meses. La

comisión regulará el desarrollo de su funcionamiento mediante un reglamento a elaborar en un plazo máximo de tres meses.

Como medio para alcanzar la eficacia de las anteriores disposiciones se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escritos que se utilice en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral conforme a lo dispuesto en el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores, y Ley 2/1991, de 7 de enero, esta última, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 9.º *Ascensos*.—La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa. De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento a los representantes de los trabajadores.

Art. 10.º *Censo de trabajadores*.—Las empresas se comprometen a elaborar el censo de trabajadores con arreglo a la legislación vigente. Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores previa petición por escrito.

## Capítulo II

### *Jornada laboral, vacaciones y descansos comunes*

Art. 11.º *Jornada Laboral*.—Con carácter general la jornada será de mil ochocientas veintiséis horas con veintisiete minutos anual.

Respecto de aquellos aspectos no regulado en el presente Convenio en materia de jornada, distribución y duración de la misma se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1561/1995 y otras normas de carácter general que pudiesen resultar de aplicación.

Así mismo, y respecto a los períodos de conducción y descanso que deberán respetar los conductores, se estará a los que dispongan el Reglamento 561/2006 de CEE, o las normas que los completen o sustituyan.

Art. 11.1. *Jornada laboral del personal de no movimiento*.—La jornada laboral del personal de no movimiento será de cuarenta horas semanales equivalentes a mil ochocientas veintiséis con veintisiete anuales.

Art. 11.2. *Jornada laboral del personal de movimiento*.—La jornada de trabajo ordinaria se atenderá a lo establecido en el real decreto legislativo 1561/1995 y Reglamento 561/2006 de CEE o normas que lo complementen o sustituyan, siendo de ciento sesenta horas de trabajo en cómputo cuatrisesmanal equivalentes a mil ochocientas veintiséis con veintisiete anuales.

- En los servicios interurbanos, las horas de conducción no podrán exceder de nueve diarias, salvo casos de fuerza mayor o inminencia del punto de destino. Tampoco podrán realizarse conducciones continuadas superiores a cuatro horas sin hacer las pausas legalmente establecidas, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino. Ateniéndose a lo dispuesto en el Reglamento CEE 561/2006.

Únicamente podrá partirse la jornada si la misma es a tiempo completo. Cuando no sea a tiempo completo se podrá partir cuando exista acuerdo entre la empresa, el trabajador y la representación de los trabajadores.

Art. 11.2.1. *Jornada laboral del personal Conductor Oficial de Primera*.—1. La jornada comenzará:

- a) Cuando el trabajador utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, a la toma del servicio tratándose de servicios urbanos y a la salida del casco urbano tratándose de servicios interurbanos.
- b) Cuando no se utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, a la llegada al centro de trabajo, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Iguales criterios se aplicarán para computar la terminación de la jornada.

Cuando la toma y deje del servicio se realice en horas en que el trabajador no disponga de servicio público regular y normal de transporte, la empresa vendrá obligada a sufra-

gar los gastos que el traslado suponga, siempre y cuando no se utilice vehículo de la empresa, salvo acuerdo entre la empresa y la representación sindical.

2. La jornada de trabajo, con horario flexible, será de ciento sesenta horas efectivas en cómputo cuatrisesmanal, equivalente a mil ochocientos veintiséis horas con veintisiete minutos (1.826 con 27 minutos) anuales de tiempo efectivo. Para los conductores con disponibilidad la jornada se ampliará en cincuenta horas de presencia, espera o disponibilidad como máximo en cómputo cuatrisesmanal, equivalentes a quinientas setenta horas y cuarenta y tres minutos de disponibilidad, presencia o espera anuales.

3. Cómputo de la jornada. Considerando que el Conductor Oficial Primera con disponibilidad tiene ampliada su jornada de trabajo en dos horas y media diarias lo que hace un total de jornada diaria de diez horas y media, compensadas mediante el plus de disponibilidad, expresamente se pacta el cumplimiento de la jornada en los siguientes términos:

- a) La jornada será computada en períodos cuatrisesmanales de 210 horas, incluida la disponibilidad.
- b) Por el hecho de ser llamado el trabajador a prestar servicio efectivo de conducción, la empresa le reconocerá una jornada de ocho horas de trabajo efectivo.
- c) Las dos horas y media de disponibilidad diaria pasan a formar parte de una bolsa de cincuenta horas de disponibilidad en cómputo cuatrisesmanal.
- d) Las horas de disponibilidad no trabajadas en una jornada se compensarán con tiempo equivalente de trabajo realizado en días anteriores o sucesivos, hasta cincuenta horas en cómputo cuatrisesmanal, con períodos de trabajo, presencia, espera o excesos de jornada, con el límite de los descansos obligatorios. Serán extraordinarias las horas de trabajo que excedan de 210 horas efectivas o disponibilidad en cómputo cuatrisesmanal.
- e) Las empresas garantizan el pago del concepto disponibilidad aun en el caso de que por razones de falta de trabajo el trabajador no alcance a cumplir las 210 horas en cómputo cuatrisesmanal.

Dadas las dificultades para determinar individualmente las horas de presencia, espera o disponibilidad, se acuerda en aplicación del artículo 8.º del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, el pago global de las mismas en la cantidad mensual alzada que se refleja en la tabla salarial como plus de disponibilidad, ya sea jornada continuada o partida, a satisfacer a los conductores todos los meses del año, esto es, doce veces. Expresamente se acuerda que los quince minutos de descanso en las jornadas continuadas estén incluidos en el tiempo de presencia, no considerándose, por tanto, trabajo efectivo.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, esta no se podrá partir más de una vez al día y de una a tres horas para el conductor con disponibilidad, y de una a cinco horas para el conductor sin disponibilidad. Cuando la jornada sea partida habrá de serlo en el centro de trabajo, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador se encuentre adscrito, salvo pacto en contrario con la representación de los trabajadores.

Los trabajadores que tuviesen asignados servicios de conducción, concluidos los mismos, podrán ausentarse del centro de trabajo, salvo en el caso de que tuviesen necesidad de realizar algún trabajo o reparación, o los de entretenimiento, solo en la forma en que habitualmente se viniese realizando en la empresa.

11.2.2. *Jornada laboral para el Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid.*—Será la establecida para el conductor oficial de primera con disponibilidad.

11.2.3. *Jornada laboral del Conductor Oficial D1.*—Se establece una jornada de 160 horas en cómputo cuatrisesmanal, equivalentes a 1826 y 27 minutos en cómputo anual. Dicha jornada podrá ser continuada o partida. Si es partida solo podrá serlo por una única vez al día y de 1 a 5 horas. Dicha partición será en el centro de trabajo donde esté adscrito el trabajador. De igual forma, el comienzo y terminación de jornada se realizará en el centro de trabajo, sin tiempo de presencia, espera o disponibilidad y por tanto no genera el cobro de plus de disponibilidad.

Art. 12.º *Descanso diario del personal de conducción.*—El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será ininterrumpido, ateniéndose a la legislación vigente en esta materia en cada momento.

Art. 13.º *Descanso semanal.*—Con carácter general, el descanso semanal será de dos días.

El Conductor Oficial Primera con disponibilidad y Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid, disfrutara de 96 días anuales, lo que se corresponde, con dos días semanales. En caso de aplicarse las reducciones en el descanso semanal previsto en el Reglamento, las libranzas se pactarán entre empresa y trabajador. Sus Libranzas serán al menos de

seis domingo de cada doce, igualmente acompañado o bien de sábado o lunes, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador por razón de los servicios.

Para el conductor Oficial de Primera, conductor Oficial D1, será de cuatro días en cómputo bisemanal, siendo su disfrute al menos de dos días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El resto de categorías profesionales a excepción del conductor oficial de primera con disponibilidad librarán de forma que disfruten al menos cuatro domingos de cada doce, siendo como mínimo uno de ellos acompañado del sábado y el resto o bien lunes o sábado.

Para todas las categorías profesionales el descanso semanal se avisará con una antelación mínima de 96 horas y por escrito. El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 14.º *Festivos y descansos no disfrutados.*—Los descansos del artículo 13 y los festivos que sean trabajados habrán de ser compensados con otro día y medio de descanso de existir acuerdo entre las partes, en su defecto, conllevarán una retribución de 90,12 euros en concepto de plus de festivo. Todos los festivos abonables, según calendario laboral, serán descansados, compensados o abonados según lo previsto en el presente artículo, coincidan o no con el día de descanso, equivalentes a la jornada efectiva de trabajo, es decir, sin las horas de disponibilidad.

Art. 15.º *Servicios de larga duración.*—En los viajes de larga duración se computará un día de descanso por cada dos días libres.

Igualmente, los días de descanso no disfrutados durante el viaje serán compensados o acumulados de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Art. 16.º *Servicios nocturnos.*—Para los conductores que realicen servicios nocturnos, estos servicios serán remunerados con una prima pactada entre empresa y trabajador que, en ningún caso, será inferior a la existente a 31 de diciembre de 2001 y será compatible con el plus de nocturnidad que corresponda.

Por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos de largo recorrido. En todo caso, se respetará el descanso previsto en el artículo 12 del presente convenio.

Los servicios nocturnos serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de los conductores, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias.

Art. 17.º *Horario de comida en la Comunidad de Madrid.*—En los servicios que se desarrollen en la Comunidad de Madrid, el horario de comida será de dos horas continuadas en la horquilla comprendida entre las doce y las dieciséis horas. En el centro de trabajo donde se encuentre adscrito el trabajador el horario de comida será de una hora dentro de la horquilla señalada.

Las empresas señalarán las citada hora o dos horas para el almuerzo atendiendo las necesidades del servicio.

En los supuestos en los que el trabajador no disfrutara, por razón del/de los servicio/s asignado/s, las citada hora o dos horas le serán abonadas en concepto de dieta por almuerzo o cena la cantidad que consta en tabla, salvo que la empresa la incluya en bono o le suministre el almuerzo en algún establecimiento por ticket.

El disfrute de las horas de comida deberá realizarse en la localidad donde esté ubicado el centro de trabajo y que el trabajador se encuentre adscrito. De no ser así, de igual forma, aun teniendo las dos horas ininterrumpidas, tendrá derecho a la percepción de las dietas de comida, excepto que coincida dicho horario en el domicilio del trabajador, o bien aquellas empresas cuyos servicios regulares de uso especial (transporte escolar y de trabajadores) superen en su conjunto el 50 por 100 en una única localidad, siendo esta la referencia como localidad de centro de trabajo. En todo caso, deberá ser acordado con la representación legal de los trabajadores, previa justificación documental por la empresa.

Art. 18.º *Horas extraordinarias.*—Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen las 160 horas efectivas en cómputo cuatrisesemanal.

Para el personal de movimiento, conductor Oficial de Primera, serán las que superen las 160 horas en cómputo cuatrisesemanal, y para los conductores con disponibilidad así como para los conductores oficial de la Comunidad de Madrid las que superen las 210 horas en cómputo cuatrisesemanal, que incluye las 50 horas de disponibilidad, ya sean de trabajo efectivo, cualquiera que sea su clase, disponibilidad, presencia o espera, incluido el tiempo de comida en el caso de jornada continuada.

En el caso de conductores Oficial D1, tendrán consideración de extraordinarias las que superen las 160 horas cuatrisesmanales.

En cualquier caso, el precio de la hora extraordinaria para los conductores queda fijado en la tabla salarial anexa, y para el resto del personal en función de lo dispuesto en la legislación vigente. Tendrán el carácter, a efectos de cotización a la Seguridad Social, de estructurales ajustándose a la Orden Ministerial de 1 de marzo de 1983.

Se acuerda que las horas extraordinarias podrán compensarse por descanso, a razón de un día de descanso por cada diez horas y media trabajadas en caso del conductor oficial de primera con disponibilidad y conductor oficial de la Comunidad de Madrid y ocho horas para el resto de las categorías profesionales.

Se establecen períodos trimestrales, siguiendo el curso del año natural, de cómputo de horas extraordinarias y libranzas debidas al trabajador, cuya compensación o liquidación económica por la empresa se llevará al efecto, como muy tarde, al mes siguiente del cierre del trimestre correspondiente. Es decir en Abril, Julio, Octubre y Enero.

Art. 19.º *Partes de trabajo.*—Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control por duplicado en el que se irán anotando todas las incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como las horas de inicio del/de los servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc. Dichos partes serán confeccionados, entregados y firmados por los trabajadores a la empresa en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador.

Las comunicaciones previstas en este artículo tendrán validez si se realizan por medios electrónicos, email, fax, o cualquier otro medio que se incorpore al mercado de las telecomunicaciones.

Las empresas vienen obligadas a facilitar mensualmente a los comités de empresa o delegados de personal o delegado sindical relación nominal detallada de todas las horas que eventualmente se hubieran realizado excediendo la jornada establecida. Asimismo vienen obligadas a exhibir a los representantes de los trabajadores los partes de trabajo diario de la plantilla de conductores cuando así lo soliciten.

Art. 20.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todos los trabajadores. Las vacaciones se disfrutarán cada año natural. El personal que comienza a trabajar en la empresa dentro del año disfrutará la parte proporcional de vacaciones correspondiente. En el caso de coincidir algún festivo durante el período vacacional se compensaría con otro día o se abonaría según establece el artículo 14 con un máximo de dos días sobre los treinta días de vacaciones. No obstante, el descanso bisemanal anterior deberá haberse realizado, de no ser así, su disfrute deberá contemplarse conjuntamente con el período vacacional.

La retribución de las vacaciones será conforme a los salarios que correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria.

En todo caso, las empresas elaborarán en el mes de diciembre el cuadro de vacaciones para el año siguiente, con distribución rotativa de los trabajadores de año en año. El calendario de vacaciones se comunicará a la representación de los trabajadores y los Juzgados de lo Social resolverán las diferencias que pudieren surgir a la hora de fijar las fechas de disfrute.

Se recomienda a las empresas procuren conceder las vacaciones anuales a los empleados durante el período comprendido entre los meses de marzo a diciembre, ambos inclusive.

Con carácter general las vacaciones serán ininterrumpidas salvo que se acuerde con la empresa su fraccionamiento.

Los trabajadores que se desvinculen de la empresa con 64 o 65 años tendrán 45 o 35 días extras de vacaciones respectivamente, salvo que por acuerdo sean retribuidas y no disfrutadas, siempre que tengan una antigüedad en la empresa de diez años.

Art. 21.º *Licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- Dos días naturales en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad.
- Un día natural en caso de matrimonio de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Dos días en caso de nacimiento de hijo, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad

o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un 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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período 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 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.  
En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Por el tiempo necesario para realizar cursos de formación continua y/o exámenes que sean indispensables para el ejercicio de la profesión.
- h) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- j) Los/as trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlo en jornadas completas, así como podrá sustituirse este derecho por una reducción de su jornada en media hora a establecer por el/la trabajador/a con la misma finalidad.

Se consideran, asimilados a los ascendientes de cualquiera de los cónyuges los padres políticos.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un día de licencia retribuida al año, que habrán de comunicar como mínimo dos días antes a la fecha en la que pretenden disfrutarla.

Cualquier derecho dispuesto en beneficio, protección o ayuda del/de los trabajador/es en razón del vínculo matrimonial civil o canónico, por el presente convenio será también de aplicación al trabajador/a, unido/a a otra persona en una relación de afectividad análoga a la conyugal con independencia de su orientación sexual.

Esto será justificado mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial. Debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud que corresponda.

### Capítulo III

#### *Prestaciones de carácter social e indemnizatorio despidos y sanciones por faltas graves y muy graves*

Art. 22.º *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, las empresas abonarán a sus trabajadores un complemento consistente en:

- En la primera baja del año natural, desde el primer día de la baja hasta el sexto mes incluido, la empresa complementará la prestación que percibe el trabajador de la seguridad social hasta el 100 por 100 de la base de cotización diaria de dicha prestación.
- En la segunda y sucesivas bajas dentro del mismo año natural, la empresa complementará desde el 4.º día hasta el 21 día de la baja, hasta el 75 por 100 de la base de cotización diaria de la prestación de la seguridad social. A partir del día 22 de la baja se percibirá únicamente la prestación establecida en la legislación vigente. No obstante, en caso de enfermedad común, cuando el trabajador en el transcurso de la incapacidad temporal, sea hospitalizado o intervenido quirúrgicamente durante el proceso de la misma, siempre y cuando tenga su origen en la misma patología derivada de la enfermedad común, se abonará con carácter retroactivo desde el primer día de la baja hasta el 100 por 100 de su base de cotización diaria, durante el plazo máximo de dieciocho meses desde el día de la baja.



- En el supuesto de accidente de trabajo, hospitalización, o cuando el trabajador sea intervenido quirúrgicamente, las empresas completarán la percepción del trabajador accidentado hasta el 100 por 100 de su base de cotización diaria respectiva en cada caso, durante el plazo máximo de dieciocho meses a contar desde el día de la baja.

Art. 23.º *Retirada del carné de conducir.*—Cuando un conductor sufra la retirada del permiso de conducir de hasta un año y sea por sentencia firme o resolución de la autoridad administrativa competente o bien por retirada de puntos, tendrá derecho a seguir percibiendo el salario real que tuviera asignado a su categoría en el momento de la retirada del permiso, siempre y cuando:

- La retirada se produzca con ocasión del ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa.
- La retirada del permiso de conducir no se deba a negligencia, imprudencia temeraria, embriaguez o toxicomanía.

Para cubrir el coste de nómina del conductor que tenga el carné retirado por el período máximo de un año así como el coste del curso de recuperación de puntos, parcial o total, la empresa suscribirá una póliza aseguradora que cubra estas contingencias y 2.000 euros mensuales, siendo esta la beneficiaria de dicho importe. Para tal efecto, la comisión paritaria acordará un seguro colectivo de sector.

Art. 24.º *Jubilación.*—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Jubilación parcial: Será obligatorio para el empleador facilitar la jubilación parcial del trabajador en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, realizando las contrataciones de relevo exigibles por la norma. En el supuesto de que en la jubilación parcial no le fuese aceptado al trabajador por el organismo competente, el trabajador tendrá derecho a seguir prestando servicios ejecutando el contrato, tal y como lo venía realizando hasta el momento de la solicitud de jubilación a tiempo parcial, con independencia de que el trabajador pudiera impugnar o no la denegación de la solicitud administrativa realizada al efecto.

1. Los porcentajes de jubilación serán como mínimo del 65 por 100 y como máximo del 85 por 100, adaptándose estos porcentajes a lo que establezca la normativa vigente en cada momento.

2. Las jornadas de trabajo deberán adecuarse a un máximo de cien días en el caso del 65 por 100, y de 50 días en el caso del 85 por 100.

3. Los descansos, festivos y vacaciones serán en concordancia con lo estipulado en jornada completa en el presente convenio.

Art. 25.º *Seguros de muerte e invalidez.*—Las empresas suscribirán en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio un seguro colectivo de accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a los largo de toda la vigencia del convenio:

- 36.000 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 80.000 euros para los casos de invalidez permanente, total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el convenio, convirtiéndose en auto aseguradoras en el supuesto de no concertarlo, existiendo la posibilidad de que el trabajador pueda aumentar la cobertura o cuantía a cargo del mismo.

Desde la comisión paritaria se acordará con una compañía aseguradora la cobertura de estas contingencias, en las mejores condiciones posibles, para todo el ámbito de aplicación de este Convenio. Dicho acuerdo será recomendado a las empresas afectas para que estas gestionen la póliza correspondiente.

Art. 26.º *Abono de sanciones.*—Las sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa serán satisfechas por esta o por el trabajador según imputabilidad de la misma. Las originadas con motivo de la conducción del vehículo serán a cargo del conductor.

Art. 27.º *Seguridad y salud.*—Los talleres de las empresas deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene fijadas por la normativa vigente. A los trabajadores de talleres y lavacoches se les proveerá del equipamiento necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo en las condiciones exigidas por la normativa vigente.

Art. 28.º *Reconocimiento médico.*—Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas, un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Se entrega-

rá copia al/la trabajador/a de los resultados de cada revisión médica. Los reconocimientos médicos serán voluntarios para el/la trabajador/a, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos médicos exigidos en el artículo 243 LGSS.

Art. 29.º *Despido y sanciones por faltas graves y muy graves.*—En caso de despido de un trabajador, la empresa lo comunicará de forma obligatoria a la representación legal de los trabajadores previamente a la firma del recibo finiquito. Igual comunicación tendrá en caso de sanciones impuestas por la comisión de faltas graves y muy graves.

Todos los recibos que tengan el carácter de finiquitos se firmarán en presencia de la representación legal de los trabajadores salvo renuncia expresa del interesado.

Art. 30.º *Vestuario.*—Las empresas facilitarán, al personal que proceda, un vestuario de verano compuesto por dos pantalones y dos camisas, y otro de invierno compuesto por dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes, y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y cada tres años el anorak.

A los trabajadores que presten sus servicios al aire libre se les facilitará la indumentaria adecuada.

Al personal de talleres, mecánicos, engrasadores y lavacoche se le proveerá de dos monos, dos chaquetillas, dos pantalones, un par de botas cada año, y una prenda de abrigo cada dos años.

En el caso de que la uniformidad se deteriore con anterioridad deberá ser cambiada de inmediato.

## Capítulo IV

### *Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores*

Art. 31.º *Horas sindicales.*—Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del número de horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores para sus cometidos sindicales.

Una vez agotadas dichas horas, y previa comunicación y justificación a la empresa, tendrán las horas precisas para este cometido.

Art. 32.º *Tablón de anuncios.*—Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical.

Los representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores de la empresa podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo o con personal libre de servicio siempre que fueran autorizados al efecto por la misma.

Art. 33.º *Cuotas sindicales.*—Todas las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en nómina al trabajador que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe de forma mensual y remitiendo un listado nominado de dichos afiliados.

En lo no dispuesto en el presente capítulo relativo a derechos sindicales se estará a lo regulado por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y normas o jurisprudencia constitucional que la desarrollen.

Art. 34.º *Expediente de regulación de empleo.*—En el caso de que alguna de las empresas afectadas por el convenio comunicase ante la Autoridad Laboral competente expediente de regulación colectiva de empleo, deberá facilitar al comité de empresa o delegados de personal o delegado sindical la documentación que remita a la citada Autoridad Laboral.

## Capítulo V

### *Condiciones económicas*

Art. 35.º *Tablas salariales.*—Se establecen las tablas salariales que figuran en los anexos.

Art. 36.º *Revisión salarial.*

— Para el año 2017 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 1,75 por 100 sobre la tabla salarial de 2016.

- Para el año 2018 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2017.
- Para el año 2019 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2 por 100 sobre la tabla salarial de 2018.
- Para el año 2020 todos los conceptos económicos experimentarán una subida de un 2,5 por 100 sobre la tabla salarial de 2019.

De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales.

Los conductores oficiales de la Comunidad de Madrid tendrán un incremento lineal fijo al salario base que será el siguiente:

- Para el año 2017 por un importe de 75 euros al mes que equivalen a 1.125 euros anuales.
- Para el año 2018 por un importe de 55 euros al mes que equivalen a 825 euros anuales.
- Para el año 2019 por un importe de 55 euros al mes que equivalen a 825 euros anuales.
- Para el año 2020 por un importe de 60 euros al mes que equivalen a 900 euros anuales.

De superar el IPC un 5 por 100 en cada año de vigencia del convenio, se revisará el exceso sobre dicho porcentaje en todos los conceptos económicos y en todas las categorías profesionales.

**Art. 37.º *Plus consolidación Convenio.***—Se acuerda, con carácter general, la congelación del complemento por antigüedad devengado hasta la firma del presente convenio por el personal que componen las plantillas de las empresas en este momento.

La congelación del complemento salarial por antigüedad, con carácter particular, se producirá de forma efectiva en el momento que cada trabajador perfeccione el bienio o quinquenio que actualmente está en fase de ser generado.

La revisión salarial no se aplicará sobre el plus consolidación convenio, el cual se encuentra congelado.

La cantidad final resultante para cada trabajador quedará congelada tras la consolidación de ese nuevo bienio o quinquenio que se perfeccionará en un futuro inmediato, y el concepto pasará a denominarse “plus consolidación convenio”, y no será compensable ni absorbible.

Las nuevas contrataciones que se produzcan a partir de la fecha de la vigencia del presente convenio no devengarán complemento salarial por el concepto antigüedad, que queda, en el sentido indicado, congelado y suprimido.

**Art. 38.º *Gratificaciones extraordinarias.***—Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se retribuirán, cada una de ellas por los conceptos de salario base, plus consolidación convenio, haciéndose efectivas en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente.

**Art. 39.º *Nocturnidad.***—Las horas trabajadas en el período nocturno se retribuirán incrementadas según lo establecido en las tablas salariales.

**Art. 40.º *Idioma.***—Todos los trabajadores que en el desarrollo de su labor ejerciten un idioma extranjero percibirán un plus mensual reflejado en tabla, por cada idioma más que ejerciten, previa acreditación. Para aquellos que a la entrada en vigor de este convenio estén percibiendo este plus no se les podrá compensar o absorber dicha cantidad.

**Art. 41.º *Actividad.***—Se crea un plus de actividad para el personal afectado por este convenio, reflejado en tablas y según cuantías de la misma.

**Art. 42.º *Dietas.***—Todos los trabajadores, en sus desplazamientos al servicio de la empresa, cobrarán en concepto de dieta, salvo que vayan incluidos en bono, las cantidades reflejadas en tabla.

Para las dietas por el extranjero, siempre que sea posible, la empresa facilitará su inclusión en bono procurando alojamiento en hoteles de categoría similar a los contratados por el grupo turístico y, si no fuera posible, las empresas abonarán los gastos de dietas que hubieran originado, previa justificación.

En los desplazamientos fuera de Madrid en los que haya necesidad de pernoctar se procurará por la empresa reservar el alojamiento a tal efecto.

Con respecto al devengo de las dietas se mantendrá lo establecido en el correspondiente apartado de la Ordenanza Laboral del Transporte por Carretera de fecha 20 de marzo de 1971 en su artículo 109, aun habiendo sido derogada.

Art. 43.º *Transfer.*—Todo conductor que de mutuo acuerdo con la empresa realice servicios en los que deba cargar y descargar maletas o bultos de equipaje percibirá lo reflejado en tabla.

No será de aplicación en los servicios regulares especiales y transporte de trabajadores o escolares, salvo aquellos que realicen más de un servicio que deban cargar o descargar maletas o bultos de equipaje, siendo estos remunerados por una sola vez al día con la cantidad de 15,95 euros.

Art. 44.º *Dieta complementaria en viaje.*—Para aquellos trabajadores que realicen servicios discrecionales y turísticos se establece una dieta complementaria en viaje (dcv) que se remunerará conforme a lo regulado en tabla por día de servicio, compatible con el resto de dietas.

## Capítulo VI

### *Régimen disciplinario*

Art. 45.º *Faltas y sanciones.*—Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención, si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causare perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta en un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones. Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
  - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
  - Postergación para el ascenso hasta cinco años.
- c) Por faltas muy graves:
  - Traslado forzoso.
  - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
  - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
  - Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante un período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrán de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente del trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese, reiniciándose cuando regrese, prescribiendo en todo caso a los seis meses, según lo establecido en el artículo 62 ET.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

## Capítulo VII

### *Disposiciones adicionales*

*Primera. Atrasos del Convenio año 2017.*—Con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2017 y con carácter general, a todas las categorías profesionales, se les abonará en un solo pago el 1,75 por 100 de todos los conceptos retributivos sobre las tablas salariales del 2016.

Todos los conductores oficiales de segunda pasarán a denominarse conductores oficiales de la Comunidad de Madrid y su salario será el establecido en las tablas salariales anexas, aplicándoles el plus de disponibilidad y los incrementos establecidos en el artículo 36 a partir del 1 de junio de 2017. Desde el 1 de enero hasta el 31 de mayo de 2017, este colectivo de trabajadores percibirá en concepto de atrasos exclusivamente una cantidad equivalente al incremento del 1,75 por 100 sobre las tablas salariales de 2016 en todos los conceptos económicos que venían percibiendo, habida cuenta que a partir del 1 de junio de 2017 les es de aplicación la tabla salarial prevista para dicho año. Todos los conductores oficiales de la Comunidad de Madrid que estén prestando servicios en las empresas a la firma de este convenio, mantendrán el carácter indefinido de su relación laboral.

Las empresas abonarán el plus de disponibilidad a estos conductores que prestan servicios a la firma del convenio de la siguiente forma: 1/3 de los conductores a junio de 2017, otro tercio a julio de 2017 y el tercio restante en agosto de 2017, de forma que a 1 de agosto de 2017 todos aquellos conductores de segunda que se encontraban en la empresa a la firma de este convenio, a 1 de agosto de 2017 percibirán el complemento de disponibilidad que se establece en el convenio.

Dichos atrasos deben reflejarse y abonarse en la nómina de agosto de 2017.

Habida cuenta la desaparición en el presente convenio de la categoría de Conductor oficial primera de transporte escolar, todos los trabajadores que la ostenten a fecha de firma del presente convenio pasaran a ubicarse en la categoría de conductor oficial sin disponibilidad con la jornada que tuviera.

Segunda.—En todo lo que no se halle previsto en el presente convenio se aplicará como supletorio el laudo arbitral de 19 de enero de 2001 (“Boletín Oficial del Estado” de 24 de febrero de 2001) y cualesquiera normas complementarias.

Tercera. Uno. Con independencia de la competencia de los Organismos Públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje, las partes firmantes crean una comisión mixta-paritaria de mediación, arbitraje, conciliación, seguimiento y control del presente convenio. Su composición será paritaria con un máximo de cinco representantes de las organizaciones sindicales y otros cinco representantes de las organizaciones empresariales firmantes. De sus reuniones se levantará acta que será firmada, tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Su domicilio será el de cualquiera de las organizaciones firmantes y desarrollará las siguientes funciones:

- a) Aplicación de lo pactado: Velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los trabajadores los atrasos que le sean debidos a la firma del convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en las empresas.
- b) Interpretación de lo pactado: Tendrá capacidad para discernir cualquier consulta que se formule sobre el texto pactado y su resolución tendrá fuerza vinculante.
- c) Mediación de conflictos: Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la comisión en solicitud de su mediación para resolverlo.
- d) Ante cualquier situación de conflicto colectivo en el ámbito territorial del convenio será preceptiva y obligatoria la convocatoria y reunión de la comisión.
- e) En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá nombrar a uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes.
- f) La comisión paritaria y de seguimiento se reunirá al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes.
- g) Para velar por el completo cumplimiento del convenio y evitar una competencia negativa de las empresas, la comisión gozará de las facultades de vigilancia, control y seguimiento del convenio. Las empresas facilitarán estas tareas.
- h) A los efectos de composición de la comisión ninguna de las partes designa representantes fijos. A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de comisión de mesa negociadora. A las reuniones podrán acudir los asesores de las partes con voz pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la comisión a las reuniones de la misma serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos de límite de horas sindicales. La comisión, si detectara cualquier anomalía, se dirigirá a las empresas y trabajadores a quienes sean imputables a fin de que sean subsanadas.
- i) Podrán concertar acuerdo con compañías aseguradoras, hosteleras o de restauración, en beneficio del conjunto del sector.

Dos. Se le encomienda a esta Comisión Paritaria las funciones propias de una Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional, cuyas funciones son las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.
- b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:
  - Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
  - Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que esta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.
- d) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.
- e) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.
- f) Establecer instrumentos de formación específica para posibilitar al trabajador la formación obligatoria para obtener los distintos permisos de conducción que posibilitan la promoción profesional establecida en el presente Convenio. A estos efectos, las partes negociadoras recomiendan que dicha formación se realice por la

Asociación para el Fomento y Desarrollo de la Formación en el Transporte (Proformatrans).

g) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en Av. De Asturias número 47, local, 28029 Madrid.

Tres. Se encomienda a la Comisión Paritaria la elaboración de un protocolo relativo a los reconocimientos médicos extraordinarios de todo el personal afectado por el presente Convenio que incluirá la detección del consumo de alcohol y estupefacientes en el caso de los conductores y demás personal de movimiento.

Cuarta.—Las empresas y los trabajadores afectados por el presente convenio no deberán realizar ningún tipo de servicio al Sector del Transporte Regular de Uso General o Urbano en caso de encontrarse en huelga legal el citado sector o alguna de sus empresas.

Quinta.—El artículo 14 del convenio colectivo, cuando se refiere a la compensación de los festivos y los descansos semanales no disfrutados, en realidad establece como criterio compensatorio o, de no existir o no ser posible, el abono del tiempo que representan como tiempo extraordinario de trabajo.

Sexta.—Se reconoce la oficialidad de la profesión de conductor, dada la obligatoriedad de disponer de una formación profesional versada en el RD 1032/2007 (“Boletín Oficial del Estado” 2/08/2007), así como para facilitar el reconocimiento de las enfermedades profesionales inherentes a las funciones de este trabajo por parte de las Administraciones públicas pertinentes. Para este último fin, la comisión paritaria llevará a cabo las gestiones oportunas.

Séptima. *Principio de igualdad.*—Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetarán en la empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en especial de su artículo 45.

Octava.—La subcontratación de servicios de transporte, en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, por las empresas de la Comunidad de Madrid solo podrá realizarse con transportistas colaboradores que dispongan de un centro de trabajo dentro de esta Comunidad Autónoma y apliquen al personal de movimiento el presente Convenio.

Todas las empresas que realicen servicios diarios de forma habitual en la Comunidad de Madrid, o servicios específicos dentro de esta Comunidad Autónoma, con independencia de que tengan o no centro de trabajo dado de alta como tal ante la Autoridad Laboral, deberán aplicar a sus trabajadores las condiciones salariales del presente Convenio si estas fueran superiores en su conjunto al salario del trabajador adscrito a los mismos.

Novena. *Inaplicación de las condiciones reguladas en el presente convenio.*—1. Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que no se refieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.

En orden al procedimiento de inaplicación del Convenio Colectivo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria, tendrá las siguientes competencias:

I. En el supuesto de que, habiéndose instado un procedimiento de descuelgue en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio, para la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en su contenido, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del ET, hubiese finalizado el período de consultas con acuerdo, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio. El acuerdo deberá de especificar como mínimo las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá exceder de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

II. Si, instado dicho procedimiento y concluido el período de consultas éste hubiera finalizado sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio en solicitud de su mediación. Estarán legitimados para hacerlo las empresas y los representantes de los trabajadores. La parte que presenta la solicitud deberá entregar copia de la misma a la otra parte de la discrepancia, inmediatamente después de haberla presentado ante la Comisión Paritaria, a quien deberá acreditar dicha entrega.

III. El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita de la parte interesada, que deberá ser comunicada a la Comisión Paritaria del Convenio, a la que se deberá de adjuntar la documentación presentada durante el período de consultas, actas de las reuniones realizadas (si las hubiera), relación de las condiciones de trabajo del Convenio Colectivo que se pretender inaplicar así como el número y grupo profesional de los trabajadores que resultan afectados, un resumen de las razones que cada parte aduce para no alcanzar acuerdo



así los datos y personas de contacto de las partes. Por la Comisión se podrá requerir a la parte no solicitante su posición sobre la discrepancia sometida a su consideración. Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente para poder analizar y dictaminar se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a estas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/a parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas. En cualquier momento de la mediación, la Comisión Paritaria, si así lo acuerda, podrá hacer propuestas de solución a las partes en conflicto que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

IV. La solicitud de inaplicación de las condiciones de trabajo, incluidas las económicas, reguladas en el Convenio podrá efectuarse en cualquier momento durante la vigencia del mismo.

V. La decisión de la Comisión tendrá que pronunciarse en un plazo máximo de siete días hábiles a contar desde la fecha del sometimiento de la discrepancia a la Comisión, si bien mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse dicho plazo hasta un máximo de 25 días.

VI. La Comisión Paritaria podrá proponer el sometimiento de la cuestión controvertida a arbitraje que en cualquier caso será voluntario para las partes en conflicto.

VII. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán de recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 82.3 del ET en todo lo aquí no previsto.

VIII. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos según lo establecido en la normativa aplicable.

IX. Cuando, de una forma o de otra, el resultado del proceso hubiera finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

X. Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

2. Inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo que se refirieran exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el mismo.

Si se hubiera alcanzado un acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria dentro del plazo de los 20 días naturales siguientes a su firma.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 del ET, si la inaplicación se refiriese exclusivamente al régimen salarial o cuantías económicas establecidas en el Convenio Colectivo y no se hubiese alcanzado un acuerdo entre la empresa afectada y su representación de los trabajadores, además del procedimiento establecido en el apartado 1.º de la presente Disposición, y de lo dispuesto en el referido artículo 82.3 del ET, serán de aplicación las siguientes particularidades:

- Durante la vigencia del Convenio Colectivo, cualquiera de las Empresas, o representación de los trabajadores, podrán instar la inaplicación del régimen salarial establecido en el Convenio Colectivo, mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, debidamente motivado en orden a las causas, de cualquier naturaleza, que concurran y que obliguen a ello. En dicha comunicación se indicara con precisión la inaplicación salarial interesada, su plazo de duración y la forma y plazo en el que la Empresa volverá a aplicar el régimen salarial previsto en el Convenio Colectivo, que en ningún caso podrá superar el período que reste de vigencia del mismo. Así mismo se indicarán las personas y datos de contacto. La parte solicitante podrá acompañar a la comunicación cuanta documentación considere conveniente.

- En todo caso y con carácter no limitativo, dejando siempre a salvo la aplicación de las causas reconocidas legalmente, se entenderán que concurren las circunstancias a las que se refiere el artículo 82.3 del ET para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior. A tales efectos, a la solicitud o comunicación dirigida a la Comisión Paritaria se acompañarán las cuentas anuales del último ejercicio - auditadas si fuera obligatorio - y las cuentas provisionales cerradas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud. Así mismo podrá adjuntarse cualquier otro documento que pueda ser de interés para resolver o justificar la petición (como por ejemplo, sobre disminución de actividad o usuarios, informes de auditores o departamento financiero de la empresa, ...etc.).
- Si la Comisión Paritaria acuerda que la documentación aportada no es suficiente se podrá dirigir a las partes para solicitar su ampliación o aclaración. De igual forma podrá requerir a estas la subsanación de deficiencias en el proceso de solicitud, en el caso de ser detectadas, habilitando un plazo para ello con la advertencia de que, de no ser subsanadas, o aportada en su caso la documentación requerida, se tendrá a la/a parte/s desistida/s de su solicitud. En estos supuestos, el plazo de la Comisión para resolver comenzará a contarse desde que tales deficiencias fueron subsanadas.
- La Comisión Paritaria emplazará a la representación de la Empresa y a la representación de los trabajadores a una reunión en los 7 días siguientes a la recepción de la anterior comunicación y de la documentación que la acompañe.
- Atendidas las alegaciones y observaciones realizadas en el trámite precedente, la Comisión resolverá, o bien la inaplicación del régimen salarial en el ámbito de la empresa solicitante, o bien la mediación o el arbitraje (en este último caso será necesario el acuerdo de sometimiento expreso de las partes intervinientes). Tanto en el supuesto de decidir una mediación como un arbitraje, el mismo será desarrollado por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid u órgano que lo sustituya o corresponda en aplicación de los acuerdos interprofesionales.
- En el caso de que la propuesta de acuerdo no fuese aceptada por las partes en conflicto, estas podrán someter la solución de sus discrepancias a los sistemas de mediación o arbitraje correspondientes previstos en el Acuerdo Intersectorial de Solución extrajudicial de conflictos vigente en la Comunidad de Madrid, acudiendo para ello al Instituto Laboral de Madrid.
- Si las organizaciones integrantes de la Comisión Paritaria no alcanzasen en su seno un acuerdo, comunicarán por escrito a las partes en conflicto, de forma motivada, las razones del desacuerdo y sus manifestaciones de parte.
- Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid o los que pudieran corresponder, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos según lo establecido en la normativa aplicable.
- Todos los integrantes de la Comisión Paritaria tienen, al igual que la representación de los trabajadores de la empresa afectada, la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de la solicitud de la inaplicación, debiendo observar, en consecuencia, respecto de todo ello, sigilo profesional.

**ANEXO I**
**REVISIÓN SALARIAL AÑO 2017**

GRUPO	CATEGORÍA	GRUPO COTIZACIÓN	DEFINICIÓN	SALARIO Base	H.E.	PLUS HORA NOCTURNA	PLUS Actividad
I			PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	1.657,88 €	ET	1,35 €	64,53 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1º, Jefe de Taller	1.537,68 €	ET	1,24 €	59,85 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.435,16 €	ET	1,18 €	55,86 €
II	4	3	Jefe de Tráfico de 2º, Encargado de Almacén	1.376,62 €	ET	1,14 €	53,57 €
			PERSONAL DE MOVIMIENTO				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.387,80 €	11,35 €	1,14 €	NO
	2	8	Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid	1.068,37 €*	11,35 €	1,14 €	NO
III	3	9	Conductor Oficial D1	904,36 €	7,45 €	0,74 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.320,93 €	ET	1,06 €	44,64 €
			PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	1	5	Oficial de 1º Administrativo	1.370,70 €	ET	1,14 €	53,57 €
IV	2	8	Oficial de 2º Administrativo, Cobrador	1.320,93 €	ET	1,06 €	44,64 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.297,45 €	ET	1,01 €	35,70 €
	4	11	Aprendiz Administrativo	851,16 €	ET	0,75 €	NO
			SERVICIOS AUXILIARES				
	1	5	Oficial de 1º Taller	1.370,70 €	ET	1,14 €	53,57 €
	2	8	Oficial de 2º Taller	1.320,93 €	ET	1,06 €	44,64 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.297,45 €	ET	1,01 €	35,70 €
	4	11	Aprendiz de Taller	851,16 €	ET	0,75 €	NO

\*Salario a partir del 1 de junio de 2017.

**OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS**

CONCEPTO	IMPORTE
Comida en la Comunidad de Madrid	11,17 €
Transfer servicio diurno	11 €
Transfer servicio nocturno	15 €
Dieta complementaria en viaje	17,46 €
Plus disponibilidad	239,50 €
Plus de Idiomas	92,42 €
Festivos y descansos no disfrutados	90,12 €
Muerte por accidente de trabajo	36.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	80.000,00 €

**DIETAS**

CONCEPTO	ESPAÑA, PORTUGAL Y ANDORRA	EXTRANJERO
Dieta completa	85,11 €	159,59 €
Comida o Cena	15,95 €	26,60 €
Alojamiento y Desayuno	53,19 €	106,40 €

**ANEXO II**
**REVISIÓN SALARIAL AÑO 2018**

GRUPO	CATEGORÍA	GRUPO COTIZACIÓN	DEFINICIÓN	SALARIO Base	H.E.	PLUS HORA NOCTURNA	PLUS Actividad
I			PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	1.691,04 €	ET	1,38 €	65,82 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	1.568,43 €	ET	1,27 €	61,05 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.463,87 €	ET	1,20 €	56,98 €
II	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.404,15 €	ET	1,16 €	54,64 €
			PERSONAL DE MOVIMIENTO				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.415,55 €	11,57 €	1,16 €	NO
	2	8	Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid	1.123,37 €	11,57 €	1,16 €	NO
III	3	9	Conductor Oficial D1	922,45 €	7,60 €	0,76 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.347,35 €	ET	1,08 €	45,53 €
			PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.398,12 €	ET	1,16 €	54,64 €
IV	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.347,35 €	ET	1,08 €	45,53 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.323,40 €	ET	1,03 €	36,42 €
	4	11	Aprendiz Administrativo	868,18 €	ET	0,77 €	NO
			SERVICIOS AUXILIARES				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.398,12 €	ET	1,16 €	54,64 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.347,35 €	ET	1,08 €	45,53 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.323,40 €	ET	1,03 €	36,42 €
	4	11	Aprendiz de Taller	868,18 €	ET	0,77 €	NO

**OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS**

CONCEPTO	IMPORTE
Comida en la Comunidad de Madrid	11,40 €
Transfer servicio diurno	11,22 €
Transfer servicio nocturno	15,30 €
Dieta complementaria en viaje	17,81 €
Plus disponibilidad	244,29 €
Plus de Idiomas	94,27 €
Festivos y descansos no disfrutados	91,92 €
Muerte por accidente de trabajo	36.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	80.000,00 €

**DIETAS**

CONCEPTO	ESPAÑA, PORTUGAL Y ANDORRA	EXTRANJERO
Dieta completa	86,82 €	162,79 €
Comida o Cena	16,27 €	27,13 €
Alojamiento y Desayuno	54,26 €	108,53 €

**ANEXO III**
**REVISIÓN SALARIAL AÑO 2019**

GRUPO	CATEGORÍA	GRUPO COTIZACIÓN	DEFINICIÓN	SALARIO Base	H.E.	PLUS HORA NOCTURNA	PLUS Actividad
I			PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	1.724,86 €	ET	1,41 €	67,14 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	1.599,80 €	ET	1,29 €	62,27 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.493,14 €	ET	1,23 €	58,12 €
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.432,23 €	ET	1,19 €	55,74 €
II			PERSONAL DE MOVIMIENTO				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.443,87 €	11,80 €	1,19 €	NO
	2	8	Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid	1.178,37 €	11,80 €	1,19 €	NO
	3	9	Conductor Oficial D1	940,90 €	7,75 €	0,77 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.374,29 €	ET	1,10 €	46,44 €
III			PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.426,08 €	ET	1,19 €	55,74 €
	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.374,29 €	ET	1,10 €	46,44 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.349,87 €	ET	1,05 €	37,15 €
	4	11	Aprendiz Administrativo	885,55 €	ET	0,78 €	NO
IV			SERVICIOS AUXILIARES				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.426,08 €	ET	1,19 €	55,74 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.374,29 €	ET	1,10 €	46,44 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.349,87 €	ET	1,05 €	37,15 €
	4	11	Aprendiz de taller	885,55 €	ET	0,78 €	NO

**OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS**

CONCEPTO	IMPORTE
Comida en la Comunidad de Madrid	11,62 €
Transfer servicio diurno	11,44 €
Transfer servicio nocturno	15,60 €
Dieta complementaria en viaje	18,17 €
Plus disponibilidad	249,17 €
Plus de Idiomas	96,15 €
Festivos y descansos no disfrutados	93,76 €
Muerte por accidente de trabajo	36.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	80.000,00 €

**DIETAS**

CONCEPTO	ESPAÑA, PORTUGAL Y ANDORRA	EXTRANJERO
Dieta completa	88,55 €	166,04 €
Comida o Cena	16,60 €	27,67 €
Alojamiento y Desayuno	55,34 €	110,70 €

**ANEXO IV**
**REVISIÓN SALARIAL AÑO 2020**

GRUPO	CATEGORÍA	GRUPO COTIZACIÓN	DEFINICIÓN	SALARIO Base	H.E.	PLUS HORA NOCTURNA	PLUS Actividad
I			PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	1.767,98 €	ET	1,44 €	68,82 €
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	1.639,79 €	ET	1,32 €	63,82 €
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	1.530,47 €	ET	1,26 €	59,57 €
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	1.468,04 €	ET	1,22 €	57,13 €
II			PERSONAL DE MOVIMIENTO				
	1	8	Conductor Oficial de Primera	1.479,96 €	12,10 €	1,22 €	NO
	2	8	Conductor Oficial de la Comunidad de Madrid	1.238,37 €	12,10 €	1,22 €	NO
	3	9	Conductor Oficial D1	964,42 €	7,94 €	0,79 €	NO
	4	10	Acompañante de Ruta	1.408,65 €	ET	1,13 €	47,60 €
III			PERSONAL ADMINISTRATIVO				
	1	5	Oficial de 1ª Administrativo	1.461,73 €	ET	1,22 €	57,13 €
	2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	1.408,65 €	ET	1,13 €	47,60 €
	3	10	Auxiliar Administrativo	1.383,62 €	ET	1,07 €	38,08 €
	4	11	Aprendiz Administrativo	907,68 €	ET	0,80 €	NO
IV			SERVICIOS AUXILIARES				
	1	5	Oficial de 1ª Taller	1.461,73 €	ET	1,22 €	57,13 €
	2	8	Oficial de 2ª Taller	1.408,65 €	ET	1,13 €	47,60 €
	3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	1.383,62 €	ET	1,07 €	38,08 €
	4	11	Aprendiz de Taller	907,68 €	ET	0,80 €	NO

**OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS**

CONCEPTO	IMPORTE
Comida en la Comunidad de Madrid	11,91 €
Transfer servicio diurno	11,72 €
Transfer servicio nocturno	15,99 €
Dieta complementaria en viaje	18,62 €
Plus disponibilidad	255,40 €
Plus de Idiomas	98,56 €
Festivos y descansos no disfrutados	96,10 €
Muerte por accidente de trabajo	36.000,00 €
Invalidez permanente total o absoluta o Gran Invalidez por AT	80.000,00 €

**DIETAS**

CONCEPTO	ESPAÑA, PORTUGAL Y ANDORRA	EXTRANJERO
Dieta completa	90,77 €	170,19 €
Comida o Cena	17,01 €	28,36 €
Alojamiento y Desayuno	56,73 €	113,47 €

(03/36.208/17)

