



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE “TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de “Transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete” con código de convenio 02100195012016 para el período 1/1/2018 al 31/12/2020 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del 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 y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de “Transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete”, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo de “Transportes de viajeros por carretera de la provincia de Albacete” Para los años 2018-2019-2020

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes signatarias

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, Asociación Provincial de Servicios Regulares de Viajeros y la Asociación Provincial de Servicios Discrecionales de Viajeros (ambas integradas en FEDA), y por la parte de los trabajadores, Comisiones Obreras (CC. OO.), la Unión General de Trabajadores (UGT) y el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras y de Administración y Servicios de Castilla-La Mancha (STAS-CLM).

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas radicadas en la provincia de Albacete, a aquellas que con domicilio social en otro lugar tengan establecimiento o centro de trabajo en esta provincia en cuanto al personal adscrito al mismo.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional descrito en el artículo 3 del Acuerdo General Estatal de transporte de viajeros publicado en el BOE, número 49, de 26 de febrero de 2015 o norma que lo sustituya.

En lo no regulado en el acuerdo anteriormente mencionado se estará al ámbito funcional establecido en el laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 (resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de enero de 2001, BOE número 48 de 24 de febrero de 2001) dictado en sustitución de la Ordenanza laboral para las empresas de transportes de viajeros por carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, no les será este de aplicación.

Artículo 4. Ámbito personal

Este Convenio afecta a la totalidad de empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo, a excepción de los cargos de la dirección y alto consejo en que concurren las características señaladas en la legislación vigente.

Artículo 5. Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, entrando en vigor desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que el organismo público competente en la materia, que en el ejercicio de sus facultades, no aprobase algunas de las estipulaciones de este Convenio, el mismo quedará sin eficacia debiéndose reconsiderar su contenido total.

Artículo 7. Compensación

Las condiciones convenidas son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, por imperativo legal o por unilateral de las empresas, en cómputo global anual.

Artículo 8. Absorción

Las mejoras que por disposición legal de cualquier carácter pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

Artículo 9. Garantía personal

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a los que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el nuevo Convenio, el exceso deberá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 10. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de los empresarios, además las partes podrán ir acompañadas de asesores, y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión de Arbitraje de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de FEDA, sito en la calle de Los Empresarios, n.º 6, de Albacete.

Artículo 11. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) según redacción dada por la Ley 3/2012 (RCL 2012, 945), con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período 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.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación.

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 el III ASAC, 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 (LCLM 2008, 494), la cual habrá de pronunciarse sobre 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.

Artículo 12. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES

Artículo 13. Salario y revisión salarial

Para el año 2018 (con efectos desde el 1/1/2018) se establece un incremento del 1,8 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2017, excepto para el concepto de las dietas regulado en el artículo 20 del presente Convenio, a las que no se les aplicará el incremento mencionado.

Para el año 2019 (con efectos desde el 1/1/2019) se establece un incremento del 1,8 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2018, excepto para el concepto de las dietas regulado en el artículo 20 del presente Convenio, a las que no se les aplicará el incremento mencionado.

Para el año 2020 (con efectos desde el 1/1/2020) se establece un incremento del 2 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2019, excepto para el concepto de las dietas regulado en el artículo 20 del presente Convenio, a las que no se les aplicará el incremento mencionado.

Artículo 14. Antigüedad

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad, que será el siguiente:

Los trabajadores tendrán derecho a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala.

La cuantía de este complemento de antigüedad será del 5 % para cada bienio y del 10 % para cada quinquenio, calculado sobre el último salario base percibido por el trabajador.

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 de prestación de servicios en una misma empresa, incluidas las vacaciones, licencias y períodos de incapacidad temporal. Igualmente computará el tiempo en que un trabajador/a haya estado vinculado a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo será computable el tiempo de excedencia por desempeño de un cargo político o sindical. Por el contrario no se computará el tiempo que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria.

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

Artículo 15. Plus Convenio

Se establece un plus de Convenio cotizable a Seguridad Social, cuya cuantía para cada una de las categorías profesionales que se determinan igualmente en la tabla anexa al Convenio. Dicho plus se devengará exclusivamente por día efectivo de trabajo, no teniendo incidencia alguna para el cálculo de antigüedad.

Artículo 16. Retribución del conductor-perceptor de autobuses de viajeros

Cuando desempeñe simultáneamente las funciones específicas señaladas en la tabla anexa en el presente Convenio, percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20 % de su salario base por cada día en que realice ambas funciones.

Artículo 17. Plus de quebranto de moneda

Los cajeros y taquilleras, así como todo aquel conductor que realice además la actividad de cajero, taquillera o cobrador percibirán mensualmente un plus de quebranto equivalente al 10 % del salario base. Este plus no se devengará en los períodos en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia.

Artículo 18. Plus de nocturnidad

Para los trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación del RD 1561/1995 (RCL 1995, 2650) (trabajadores móviles), que habitualmente presten sus servicios total o parcialmente en horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad de un 15 % del valor de la hora ordinaria calculada sobre el salario base, por cada hora o fracción trabajada en este intervalo. Dicho complemento no se abonará en los casos en que el trabajo tenga la condición de nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Todo trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base, más antigüedad distribuidas en la forma siguiente:

- Paga de vacaciones, pagadera con anterioridad al 30 de julio.
- Paga de Navidad, pagadera antes del 22 de diciembre.
- Paga de beneficios, pagadera antes del 15 de marzo del año en curso, correspondiente a los beneficios del año anterior.

El salario base para el abono de las pagas será el vigente del Convenio en la fecha de su abono.

Artículo 20. Dietas

El importe de las dietas para cada uno de los años de vigencia del Convenio y para cada una de las distintas actividades, será el que se detalla en las tablas anexas.

La distribución de dichas dietas se hará de la siguiente manera: Un 35 % para comida, un 35 % por cena y un 30 % para alojamiento y desayuno.

Artículo 21. Plus de distancia

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Estableciéndose la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas.

Artículo 22. Permisos retribuidos especiales

Aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que rescindan voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Las duraciones del mismo serán las siguientes:

- 60 años: 9 meses.
- 61 años: 7 meses.
- 62 años: 5 meses.
- 63 años: 4 meses.
- 64 años: 3 meses.

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesio-



nales y por categorías profesionales dentro de cada grupo profesional, tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas.

En lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia se estará a lo establecido en el capítulo IV de la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el laudo arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera.

Artículo 24. Jornada laboral

La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio será la legalmente establecida. La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales, incluyéndose en dicho cómputo los dos días de permiso retribuido no recuperable.

Si por reestructuración de la jornada laboral de los trabajadores se distribuyera la jornada semanal de trabajo en cinco días tendrán derecho a percibir la totalidad de los pluses que les corresponderían por seis días de trabajo semanales.

Las empresas que estén afectadas por este Convenio y por el Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, están obligadas a negociar a partir de la publicación del texto de Convenio en el BOP con sus trabajadores la concreción de las horas efectivas de trabajo, así como las horas de presencia y las de espera, así como jornada máxima y mínima.

En el caso de los autobuses urbanos se establecerán las medidas necesarias para facilitar un descanso de 20 minutos en la jornada de siete horas y de 30 minutos en la de ocho horas. En ambos supuestos estos descansos mínimos no serán fraccionados en períodos inferiores a 10 minutos.

Artículo 25. Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de estructurales. Considerándose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento. Estas horas quedarán sometidas a los topes legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

Artículo 26. Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de duración retribuidas a salario real. El período vacacional podrá fraccionarse, a petición del trabajador, en dos períodos de 15 días cada uno de ellos. A efectos del pago de las vacaciones, se entenderá por salario real el promedio de los ingresos totales obtenidos por el trabajador en jornada ordinaria durante los tres meses anteriores a la fecha de las vacaciones.

En el supuesto de que se empiece o se cese en la prestación de servicios durante la vigencia del Convenio, se disfrutarán las vacaciones en la parte que proporcionalmente corresponda, de acuerdo con el tiempo real trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET (RCL 2015, 1654), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 38 del ET.

CAPÍTULO IV. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27. Permisos y licencias

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un despla-



zamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso podrá disfrutarse de manera discontinua mientras persista el hecho causante.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 apartado 3.º del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654).

Además de lo establecido en la mencionada norma, los trabajadores tendrán derecho a la licencia de dos días de permiso retribuido no recuperable.

Artículo 28. Permiso de paternidad

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al disfrute del permiso de paternidad que legalmente corresponda.

Artículo 29. Fallecimiento fuera de la residencia habitual

Para el caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta vendrá obligada a abonar el importe de los gastos que el traslado del cadáver ocasione.

Artículo 30. Contrato eventual

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Artículo 31. Subrogación

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), las nuevas empresas adjudicatarias de servicios, estarán obligadas a la subrogación de la plantilla (trabajadores/as) de la empresa que venía prestando anteriormente el servicio, con todos los derechos de aquellos/as: Retribuciones, antigüedad, mejoras sobre Convenio, acuerdos específicos de empresa, etc.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el título IV del acuerdo General Estatal de Transporte de Viajeros publicado en el BOE número 49, 26 de febrero de 2015.

CAPÍTULO VI. PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 32. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social

Con independencia de las prestaciones a cargo de las entidades gestoras, por incapacidad temporal, debida a accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores afectados un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el cien por cien de la base reguladora del trabajador en jornada ordinaria.

En los restantes supuestos de incapacidad temporal sea cual fuere la causa, las empresas abonarán igualmente a los trabajadores afectados un complemento similar al establecido en el párrafo anterior, si bien en este supuesto la obligación del pago por las empresas nacerá a partir del tercer mes de la baja, a diferencia de los supuestos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización, en los cuales la obligación comenzará desde el primer día de la baja.

En los casos de enfermedad común, las empresas complementarán el quince por ciento hasta llegar al setenta y cinco por ciento de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja médica del trabajador.

En todos los supuestos señalados con anterioridad dicho complemento se abonará hasta un máximo de dieciocho meses, siempre y cuando la relación laboral permanezca vigente.

Artículo 33. Jubilación parcial

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.

Artículo 34. Seguro de accidente

Las empresas afectadas por este Convenio quedarán obligadas a la contratación o renovación de un seguro colectivo de accidentes, a fin de garantizar a todo el personal de su plantilla los siguientes riesgos y capitales:

– 33.000 € para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 36.000 €, para los casos de incapacidad permanente en grado de total o absoluta, derivada de accidente de trabajo. Las empresas que incumplieran esta obligación se convertirán en auto-aseguradoras de los citados capitales.

CAPÍTULO VII. SALUD LABORAL

Artículo 35. Seguridad e higiene y salud laboral



Las funciones atribuidas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene pasarán a ser competencia exclusiva del Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, de los delegados de prevención.

Con el fin de eliminar la siniestralidad en el sector así como tomar las medidas necesarias para la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) los trabajadores y las empresas de este sector se unen a la Comisión Provincial que sobre Seguridad y Salud se creará entre los agentes sociales y la Administración para ese cometido.

Artículo 36. Cambio de puesto de trabajo

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación del facultativo/a.

Artículo 37. Retirada del carné de conducir

Los trabajadores a quienes se retirara el permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, serán acopiados durante dicho período a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, percibiendo los ingresos correspondientes a su categoría profesional por el tiempo indicado.

Este beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la relación del trabajador con la empresa y en todo caso, siempre que la suspensión del carné de conducir no obedezca a la ingestión de bebidas alcohólicas o la aplicación de drogas, a no ser que esta aplicación fuera debida a prescripción médica.

Este beneficio podrá ser utilizado por el trabajador mientras que la retirada del carné de conducir no alcance, por acumulación, los seis meses dentro de un período de dos años.

Artículo 38. Ropa de trabajo

Con el fin de que el trabajador disponga del equipo de ropa adecuado, en las empresas que requieran uniformidad, vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores uniformes y distintivos que deberán usar con limpieza y propiedad. La dotación de equipamiento se compondrá de lo siguiente:

1.º Personal de movimiento:

– Uniforme de invierno, compuesto por:

2 pantalones

1 abrigo o anorak

3 camisas de manga larga

1 rebeca o jersey de punto

1 corbata

– Uniforme de verano, compuesto por:

2 pantalones

3 camisas manga corta

La entrega de estos uniformes será de carácter bianual, alternando cada año el uniforme de invierno y el de verano. La entrega de estas equipaciones se hará en las siguientes fechas: Equipo de verano, antes del 1 de junio y equipo de invierno, antes del 1 de noviembre.

2.º Personal de talleres y servicios auxiliares:

2 monos de trabajo cada año

1 abrigo o anorak cada dos años

1 par de botas de seguridad cada dos años

La entrega de los anteriores uniformes se iniciará antes del 1 de noviembre del año que corresponda.

Cualquier pieza de los uniformes, será repuesto antes de la periodicidad establecida en caso de deterioro.

La entrega de tales uniformes de trabajo por parte de las empresas, será independiente de la entrega de los equipos de protección individual (EPI) que resulten obligadas las empresas para dar cumplimiento a las obligaciones en materia de preventiva establecidas en la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

Durante el trabajo será obligatorio el uso de uniformes, carnés u otros distintivos facilitados por la empresa, siendo estos siempre propiedad de esta.

Los trabajadores que finalicen su relación laboral, deberán entregar las prendas de la última entrega efectuada que integren el uniforme, distintivos y carnés.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 39. Elecciones sindicales



En materia de elecciones sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se podrá acumular las horas sindicales de todos los delegados o comités de empresa de una misma empresa en uno solo de sus miembros.

Artículo 40. Derecho de asamblea

Se tendrá derecho a efectuar al mes como mínimo, una asamblea de una hora de duración dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa. Fuera de las horas de trabajo se efectuarán cuantas sean necesarias. La celebración de las asambleas deberá preavisarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Artículo 41. Cuota sindical

Las empresas se comprometen a descontar directamente del salario de sus trabajadores, si así lo solicitasen por escrito, el importe de la cuota sindical cuya cuantía se entregará mensualmente al sindicato que indique el trabajador.

CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 42. Régimen disciplinario

En esta materia se estará a lo establecido en el capítulo V de la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el laudo arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN

Artículo 43. Formación

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes de formación:

Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión formación continua:

Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del transporte de viajeros, que estará compuesta por 3 miembros de la parte empresarial y 3 miembros por parte de los sindicatos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y STAS-CLM.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

Artículo 44. Tarjeta de tacógrafo digital

El importe o los gastos que ocasionen, tanto la obtención por primera vez, como las posteriores renovaciones reglamentarias de la tarjeta del conductor para el uso de tacógrafo digital, correrán a cargo de la empresa en la que el trabajador esté prestando sus servicios.

Artículo 45. Renovación del carné de conducir. Certificado de Aptitud Profesional

1. Renovación del carné de conducir. Como elemento esencial para el desempeño de las tareas a realizar en el presente Convenio, las empresas correrán con los gastos que ocasione la renovación del carné de conducir.

2. Certificado de Aptitud Profesional (CAP). Para las empresas dedicadas al transportes de viajeros por carretera, los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste económico docente y el tiempo empleado en el curso de formación continua CAP será a cargo de las empresas en las que presten servicios los trabajadores dentro de la jornada laboral, por lo que deberá

considerarse como tiempo de trabajo efectivo, o en su defecto en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral ordinaria.

El tiempo empleado en el curso de formación continua CAP, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a partir del 1 de enero de 2017, a excepción de aquellas empresas que vinieran tomándolo en consideración con anterioridad a dicha fecha.

CAPÍTULO XI. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 46. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación:

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

Artículo 47. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal de Transporte de Viajeros publicado en el BOE, número 49, 26 de febrero de 2015 (RCL 2006, 568), así como, a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el Laudo Arbitral sobre el Transportes de Viajeros por Carretera, o normas que los sustituyan, así como al Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654), Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 (RCL 2007, 586) de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I

Los acuerdos alcanzados entre la patronal del transporte de viajeros y la representación sindical, se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo.

Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete			
Tablas salariales definitivas año 2018.			
Para el año 2018 (con efectos desde el 1/1/2018) incremento del 1,8 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2017, excepto para las dietas a las que no se les aplicará el incremento mencionado			
Grupos profesionales	Categorías profesionales	Salario base	Plus Convenio
Grupo profesional I	Jefe de servicio	1.247,44 €	439,58 €
	Inspector principal	1.188,00 €	415,98 €
	Ingeniero y licenciado	1.188,00 €	415,98 €
	Jefe taller	1.102,04 €	390,20 €
	Jefe de estación de 1.º	1.102,04 €	390,20 €
	Jefe de administración	1.102,04 €	390,20 €
	Jefe de sección administrativa	1.069,05 €	377,22 €
	Ingeniero técnico y auxiliar titulado	1.023,22 €	360,22 €
	Jefe de tráfico 1.º	1.007,10 €	357,58 €
	Jefe de tráfico 2.º	954,70 €	341,52 €
	Encargado general de 1º de garajes	954,70 €	341,52 €
	ATS	946,82 €	338,52 €
	Jefe de tráfico 3.º	928,71 €	337,88 €
Grupo profesional II	Inspector	31,03 €	13,35 €
	Conductor mecánico	31,03 €	13,35 €
	Conductor perceptor	31,03 €	13,35 €
	Conductor	30,36 €	13,14 €
Grupo profesional III	Oficial 1.º administrativo	963,38 €	342,75 €
	Oficial de 2.º administrativo	946,82 €	338,52 €
	Jefe administración en ruta	946,82 €	338,52 €
	Auxiliar administrativo	923,65 €	333,66 €
	Taquillero	921,45 €	333,68 €
	Encargado consigna	921,45 €	333,68 €
	Factor	921,45 €	333,66 €
	Cobrador	29,04 €	12,50 €
Grupo profesional IV	Jefe de equipo de taller	31,03 €	13,35 €
	Encargado de almacén	928,71 €	337,88 €
	Oficial 1.º taller	30,36 €	13,14 €
	Oficial 2.º taller	29,04 €	12,50 €
Grupo profesional V	Cobrador fact.	921,45 €	333,68 €
	Engrasador	29,04 €	12,50 €
	Mozo especializado	29,04 €	12,50 €
	Mozo	27,08 €	11,98 €
	Lavacoches	27,06 €	11,96 €
	Aprendiz 16 y 17 años	21,13 €	9,48 €
Grupo profesional VI	Telefonista	921,45 €	333,66 €
	Portero y vigilante	921,45 €	333,68 €
	Guarda	27,06 €	11,96 €
	Aspirante administrativo 16 y 17 años	647,13 €	240,31 €
Dietas servicios regulares			34,27 €
Dietas servicios discrecionales			40,68 €
Dietas servicios internacionales			77,02 €
Plus distancia			0,41 €



Convenio Colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete			
Tablas salariales definitivas año 2019			
Para el año 2019 (con efectos desde el 1/1/2019) incremento del 1,8 % sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2018, excepto para las dietas, a las que no se les aplicará el incremento mencionado.			
Grupos profesionales	Categorías profesionales	Salario base	Plus Convenio
Grupo profesional I	Jefe de servicio	1.269,89 €	447,47 €
	Inspector principal	1.189,03 €	423,46 €
	Ingeniero y licenciado	1.189,03 €	423,46 €
	Jefe taller	1.121,87 €	397,22 €
	Jefe de estación de 1.ª	1.121,87 €	397,22 €
	Jefe de administración	1.121,87 €	397,22 €
	Jefe de sección administrativa	1.088,30 €	384,01 €
	Ingeniero técnico y auxiliar titulado	1.041,64 €	368,70 €
	Jefe de tráfico 1.ª	1.025,22 €	364,00 €
	Jefe de tráfico 2.ª	971,89 €	347,67 €
	Encargado general de 1.º de garajes	971,89 €	347,67 €
	ATS	963,86 €	344,61 €
	Jefe de tráfico 3.ª	945,43 €	343,97 €
Grupo profesional II	Inspector	31,59 €	13,59 €
	Conductor mecánico	31,59 €	13,59 €
	Conductor perceptor	31,59 €	13,59 €
	Conductor	30,90 €	13,38 €
Grupo profesional III	Oficial 1.ª administrativo	980,70 €	348,92 €
	Oficial de 2.ª administrativo	963,86 €	344,61 €
	Jefe administración en ruta	963,86 €	344,61 €
	Auxiliar administrativo	940,28 €	339,67 €
	Taquillero	938,04 €	339,67 €
	Encargado consigna	938,04 €	339,67 €
	Factor	938,04 €	339,67 €
	Cobrador	29,57 €	12,73 €
Grupo profesional IV	Jefe de equipo de taller	31,59 €	13,59 €
	Encargado de almacén	945,43 €	343,97 €
	Oficial 1.ª taller	30,90 €	13,38 €
	Oficial 2.ª taller	29,57 €	12,73 €
Grupo profesional V	Cobrador fact.	938,04 €	339,67 €
	Engrasador	29,57 €	12,73 €
	Mozo especializado	29,57 €	12,73 €
	Mozo	27,55 €	12,18 €
	Lavacoches	27,55 €	12,18 €
	Aprendiz 16 y 17 años	21,51 €	9,65 €
	Telefonista	938,04 €	339,67 €
Grupo profesional VI	Portero y vigilante	938,04 €	339,67 €
	Guarda	27,55 €	12,18 €
	Aspirante administrativo 16 y 17 años	658,78 €	244,63 €
	Dietas servicios regulares		34,27 €
Dietas servicios discrecionales		40,66 €	
Dietas servicios internacionales		77,02 €	
Plus distancia		0,41 €	



Para el año 2019 (1/1/2019 a 31/12/2019) se incrementa en un 2 % sobre todos los conceptos económicos excepto para el plus de productividad que se incrementa en un 1%, tales incrementos serán calculados sobre la tablas de año 2018.

Grupos Profesionales	Tabla salarial 2019 Definitiva
Grupo A) Técnicos	
Jefe Superior	1.706,43 €
1.º Técnicos titulados	
Con titulación superior	1.656,56 €
Con Titulación media	1.405,09 €
Con Titulación inferior	1.346,36 €
2.º Técnicos no titulados	
Encargado General de Bodegas y Fábrica	1.186,41 €
Encargado de Laboratorio	1.186,41 €
Ayudante de Laboratorio	938,76 €
Auxiliar de Laboratorio	826,48 €
Grupo B) Administrativos	
Jefe Superior	1.706,43 €
Jefe de Primera	1.310,06 €
Jefe de Segunda	1.186,41 €
Oficial de Primera	1.037,73 €
Oficial de Segunda	938,76 €
Auxiliar	826,48 €
Grupo C) Comerciales	
Jefe Superior	1.706,43 €
Jefe de Ventas	1.310,07 €
Inspector de Ventas	1.186,41 €
Corredor de Ventas	1.037,73 €
Viajante	1.037,73 €
Dependiente	826,48 €
Grupo D) Subalternos	
Conserje	864,30 €
Subalterno de Primera	845,47 €
Subalterno de Segunda	835,87 €
Auxiliar Subalterno	825,46 €
Personal de limpieza	825,46 €
Personal de limpieza por horas	5,17 €
Grupo E) Obreros	
Capataces de Bodega y Fábrica	30,08 €
Encargado de Sección o Cuadrilla	29,40 €
Oficial de Primera	28,73 €
Oficial de Segunda	28,07 €
Oficial de Tercera	27,39 €
Oficios auxiliares	
Oficial de Primera	28,74 €
Oficial de Segunda	28,07 €
Peón Especialista	26,69 €
Peón	26,43 €
Plus de productividad	1,92 €
Quebranto de moneda (mensual)	17,50 €