

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Tibus, Sociedad Anónima” (código número 28100761012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Tibus, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de abril de 2015; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, 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 26 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DE TIBUS 2015-2020

## Capítulo I

*Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo, en cuanto a las partes que lo concertan, es firmado por la Dirección de Tibus y la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa en Madrid, y obliga y afecta a las relaciones laborales entre la empresa y todos los trabajadores de Tibus en la Comunidad de Madrid.

Art. 2. *Duración y vigencia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2015 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Art. 3. *Denuncia.*—El presente convenio colectivo, deberá ser denunciado por cualquiera de las partes, con un plazo mínimo de un mes de antelación al fin de su duración. Una vez la denuncia, el plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio será de 1 mes.

En el supuesto de que no fuera denunciado por ninguna de las partes en el plazo especificado, el mismo quedará prorrogado de año en año.

El Convenio Colectivo mantendrá la eficacia de sus cláusulas tanto normativas como obligacionales hasta que las partes lleguen a un acuerdo de un nuevo Convenio Colectivo de Empresa que lo sustituya, no resultando pues de aplicación el fin de ultraactividad.

Art. 4. *Compensación y absorción.*—Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole de los empleados así como normas legales siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo no superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

Las disposiciones legales que se pudieran dictar en el futuro que pudieran implicar variación económica en todas o algunas de las mejoras retributivas, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio así mismo valoradas en su conjunto y cómputo anual. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras de este Convenio.

Al personal existente en la Empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo se le encuadrará en el Marco de Clasificación en el mismo pactado y los que vinieran disfrutando condiciones económicas por encima de lo que establezca el nivel salarial que le corresponda según el Marco de Clasificación conservaran el mismo Salario Base que venían percibiendo. Si algunos de estos empleados vinieran además percibiendo complemento retributivo de antigüedad y/o Plus Convenio, pasarán a percibir un Complemento Personal de Homologación consistente en su cuantía en la suma de lo que vinieran percibiendo por estos dos conceptos, y desapareciendo los mismos. Al Complemento Personal de Homologación resultante se le aplicará los incrementos que correspondan según el Convenio Colectivo, y tendrá el carácter de no compensable ni absorbible. El resto de remuneración percibida por estos empleados se les abonará en la forma de Retribución Complementaria y, en su caso, complemento de puesto, que tendrán el carácter de compensables y absorbibles.

No se devengará complemento retributivo de antigüedad ni concepto o cuantía económica diferente de las pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria interpretadora del presente convenio colectivo, integrada por la dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores.

Esta Comisión se reunirá cuando una de las partes la convoque.

Funciones:

- Interpretar el Convenio y resolver las cuestiones o los problemas que ambas partes sometan a su consideración o en los casos que prevé concretamente este texto.
- Intervenir en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, previa audiencia de ambas partes.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Ambas partes convienen en poner en conocimiento de la Comisión Paritaria de todas las dudas, discrepancias, y los conflictos que puedan existir a consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita un dictamen o actúe de la forma reglamentaria prevista. Es preceptivo, antes de la interposición de un Conflicto Colectivo en vía judicial, someter la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

## Capítulo II

### *Retribuciones*

Art. 6. *Salario base.*—El Salario Base pactado para los diferentes años de vigencia de este Convenio Colectivo queda establecido en el Anexo I.

Art.7. *Pagas extraordinarias.*—Se fijan tres pagas extraordinarias que se percibirán cada una en los meses de marzo, julio y diciembre (antes de Navidad), consistentes cada una de ellas en un mes de salario base.

Para el personal existente en la Empresa en el momento de la firma del Convenio Colectivo la paga extra consistirá en un mes de salario base y complemento personal de homologación en el supuesto de empleados que vinieran percibiendo el mismo.

La Empresa podrá prorratear el abono de las pagas extraordinarias, salvo que el empleado manifieste que prefiere que el abono se realice no prorrateado.

Art.8. *Recibo de salarios.*—No será necesario la entrega física en papel por la Empresa del recibo de nómina a los empleados, pudiendo estos visualizarlos e imprimirlos a través de los canales on line habilitados por la Compañía.

Art. 9. *Incrementos.*—Las Tablas en el Anexo I del Convenio se incrementaran en 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 un 0,50 por 100 en cada uno de los años siempre que en ellos se cumplan los objetivos establecidos por la Dirección de la Empresa.

Tales objetivos tendrán que ver con reducciones o mejoras del absentismo, siniestros con culpa, consumo de combustible, reclamaciones de clientes, y tendrán que ser de cumplimiento global por el conjunto de los empleados. Podrán planificarse todos, varios de ellos o uno solo.

La expresión concreta para cada año de estos objetivos será comunicada por la Dirección de la Empresa a la Representación de los Trabajadores en el mes de enero de cada año, y su evaluación deberá ser efectuada por la Dirección de la Empresa antes de que finalice el mes de febrero del año siguiente para el que se planificaron, procediéndose en caso de cumplimiento a la actualización de Tablas con efectos retroactivos de 1 de enero del año para el que se planificaron los objetivos.

Si para un año en cuestión resulta un IPC Real Estatal negativo, no se aplicará con origen en ese año incremento económico alguno.

## Capítulo III

### *Contratación*

Art. 10. *Contrato por circunstancias del mercado.*—Se aplicará en esta materia el artículo 7 del Convenio de Transportes por Carretera de Servicios Discrecionales de la Comunidad de Madrid, pudiendo extenderse por tanto este tipo de contrato hasta 12 meses en un período de 18 meses.

## Capítulo IV

### *Tiempo de trabajo*

Art. 11. *Jornada y vacaciones anuales.*—La duración de la Jornada Ordinaria de Trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. La Jornada Ordinaria Anual será de 1.826 horas de trabajo efectivo.

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

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

La Empresa podrá realizar cortes de jornada mínimo de 1 hora de duración, y máximo de 5 horas, y se podrán realizar en el centro de trabajo o fuera del centro de trabajo, y en cualquier tramo horario.

En cuanto al Descanso entre Jornadas, y el Descanso Semanal se estará a lo que establece el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo en lo que resulta de aplicación al Transporte por Carretera.

Para todo el personal se fija el período de vacaciones en 30 días naturales al año. En cuanto al período de disfrute, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo la Empresa en el mes de diciembre del año anterior a que corresponden las vacaciones establecer y comunicar hasta un máximo de 4 meses concretos en los que para el año en cuestión no se podrán disfrutar vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Art. 12. *Festivos no disfrutados.*—Los festivos que sean trabajados serán compensados con 40 euros el día.

Art. 13. *Dietas.*—A efectos del devengo de las dietas se considerarán solamente los desplazamientos fuera del municipio del centro de trabajo del empleado.

Se percibirá la Dieta de comida cuando el servicio obligue a efectuar esta fuera del municipio del centro de trabajo y, en todo caso, cuando el empleado salga antes de las 12.00 h y retorne después de las 15.30 h.

Se percibirá la Dieta de cena cuando el servicio obligue a efectuar esta fuera del municipio del centro de trabajo y, en todo caso, cuando el empleado salga antes de las 20.00 h y retorne después de las 23.30 h.

Se percibirá dieta de pernoctación cuando los servicios realizados obliguen a pernoctar y desayunar fuera del municipio del centro de trabajo.

Las cuantías de abono de las dietas se especifican en el Anexo I.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—La prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria para los empleados, y serán abonadas económicamente según el Valor que se establece en el Anexo I, salvo que la Empresa opte por su compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido.

## Capítulo V

### *Permisos y excedencias*

Art. 15. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) 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, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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 laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación

de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Art. 16. *Excedencias.*—16.1. Excedencia voluntaria. El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no menor a 4 meses y no superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos sesenta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido cuatro años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

16.2. Excedencia forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) El personal que sea elegido para un cargo sindical, de ámbito regional o estatal, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

16.3. Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares:

- Excedencia especial por maternidad: El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- Excedencia cuidado de familiares: También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una plantilla que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Esta excedencia podrá disfrutarse de manera fraccionada.

## Capítulo VI

*Jubilación e igualdad*

Art. 17. *Jubilación parcial y contrato de relevo.*—Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación parcial de trabajadores con la sustitución simultánea de trabajadores, a través del contrato de relevo previsto en las normas legales vigentes en esta materia.

Será potestad del empleado acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúna los requisitos legales preceptivos y siendo necesario el mutuo acuerdo entre empresa y empleado.

Art. 18. *Política de igualdad.*—El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, durante la vigencia del Convenio se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y conciliación.

## Capítulo VII

*Marco de clasificación profesional*

Art. 19. *Grupos profesionales.*—El Marco Profesional de la Empresa se articula a través de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional I. Se encuentra en este Grupo quienes realicen funciones de administración, de explotación o de Oficina.

Dentro de este Grupo se distinguen varias figuras con sus respectivos Niveles retributivos (Anexo I): Titulado Superior, Titulado Medio, Administrativo, Técnico de Transporte.

- Titulado Superior es el empleado que desarrolla un contenido funcional de oficina, administración, transporte o explotación para el cual se requiere una Titulación Universitaria de grado superior.
- Titulado Medio es el empleado que desarrolla un contenido funcional de oficina, administración, transporte o explotación para el cual se requiere una Titulación Universitaria de grado medio.
- Administrativo es el empleado que desarrolla un contenido funcional de oficina, administración para el cual no se requiere una Titulación Universitaria.
- Técnico de Transporte es el empleado que desarrolla un contenido funcional de explotación o transporte para el cual no se requiere una Titulación Universitaria.

Grupo Profesional II. Se encuentra en este Grupo el que realice funciones de conducción.

Dentro de este Grupo se encuentra la figura de Conductor con su correspondiente Nivel retributivo (Anexo I).

- Conductor es el empleado que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros. Así mismo, llevará a cabo la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos del vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio, y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y el tiempo previsto. Además, realizará la cobranza de billetes y/o revisión de los mismos, y se ocupará de la limpieza del vehículo así como de su repostaje. Además

de las funciones descritas, realizará cualquier otra función o tarea que esté relacionada con ellas.

Grupo Profesional III. Se encuentra en este Grupo el empleado que desarrolle su actividad profesional en el Taller.

Dentro de este Grupo se distinguen dos figuras con sus respectivos Niveles retributivos (Anexo I): Jefe de Taller y Operario de Taller.

- Jefe de Taller es el empleado que ejerce las funciones de mando en el ámbito del mantenimiento, la reparación y la conservación de los vehículos.
- Operario de Taller es el empleado que ejerce funciones en el ámbito del mantenimiento, la reparación y la conservación de los vehículos, sin que el desarrollo de su puesto requiera una gran iniciativa.

## Capítulo VIII

### *Prevención de riesgos laborales y seguridad*

Art. 20. *Reconocimientos médicos.*—Se establece que los trabajadores deberán obligatoriamente realizar un reconocimiento médico anual, remitiendo la Empresa dicho informe al interesado. Se garantizará la confidencialidad de los informes médicos entre los servicios médicos y el trabajador.

Art. 21. *Controles de consumo de alcohol y de drogas:*

- A) Controles de Consumo de Alcohol: Durante las pruebas de alcoholemia el personal de la empresa encargado de la realización de las mismas deberá verificar que los trabajadores no superan el límite establecido para el colectivo de trabajadores. Así el artículo 20.1 del Reglamento General de Circulación, en la redacción dada por el Real Decreto 2282/1998, de 23 de octubre, estipula que en los vehículos destinados al transporte de mercancías con un peso máximo autorizado superior a 3.500 kilogramos, vehículos destinados al transporte de viajeros de más de nueve plazas, o de servicio público, al de escolar o de menores, al de mercancías peligrosas o de servicio de urgencia o transportes especiales, los conductores no podrán conducir con una tasa de alcohol en sangre superior a 0,3 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,15 miligramos por litro. Cualquier variación en los límites establecidos por la legislación o norma pactada y que resulten vigentes serán inmediatamente aplicados. Para el resto de conductores, la tasa de alcohol en sangre no puede ser superior a 0,5 gramos por litro, o de alcohol en aire espirado superior a 0,25 miligramos por litro. No obstante, los conductores de cualquier vehículo no podrán superar la tasa de alcohol en sangre de 0,3 gramos por litro, ni de alcohol en aire espirado de 0,15 miligramos por litro, durante los dos años siguientes a la obtención del permiso o licencia que les habilita para conducir. Procedimiento para realizar las pruebas de Alcohol (Anexo I).
- B) Controles de Consumo de Drogas: Las pruebas de detección consisten en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado “Dräger Drug Test 5000” o similar, cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas. Procedimiento para realizar las pruebas de Consumo de Drogas (Anexo II).

Art. 22. *Multas de tráfico.*—Serán de cuenta y cargo de los trabajadores/as las multas que les fueren imputables.

En aras de la seguridad de los viajeros y de la vigencia de la habilitación legal para el desempeño de las funciones de conductor por parte del trabajador, es necesario que la empresa conozca que el mismo posee, en cada momento, la aptitud legal para su trabajo. Por ello, ambas partes acuerdan que el trabajador debe informar a la empresa, documentalmente, del estado actual de los datos relativos al saldo de puntos de su permiso y licencia de conducción, así como de las variaciones que en el mismo se produzcan en el plazo de 5 días desde que se producen, y de manera inmediata, en el caso que le sobreviniera la situación de pérdida total de los puntos asignados a su permiso de conducción, y, por consiguiente, a su pérdida de vigencia.

## Capítulo IX

*Sistema disciplinario*

Art. 23. *Sistema disciplinario.*—Resultará de aplicación lo establecido en el capítulo V, Régimen Disciplinario del Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera de 24 de noviembre de 2000, y en el Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo X

*Inaplicación de condiciones del convenio colectivo*

Art. 24. *Solución de discrepancias.*—En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo en el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio que dispondrá de 7 días para pronunciarse. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de Madrid de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, debiendo ser el sometimiento a arbitraje, en su caso, voluntario para las partes.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos mencionados en el apartado anterior no hubieran resuelto la discrepancia cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos para la resolución.

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, independientemente de la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2015 - 2020

Niveles Salariales	Salario Mensual	Salario Anual (15 pagas)	Hora Extraordinaria
Grupo Profesional I			
Titulado Superior	1.306,72	19.600,82	10,73
Titulado Medio	1.186,61	17.799,21	9,75
Técnico de Transporte	1.053,78	15.806,70	8,66
Administrativo	975,78	14.636,70	8,02
Grupo Profesional II			
Conductor	980,00	14.700,00	8,05
Grupo Profesional III			
Jefe de Taller	1.170,26	17.553,90	9,61
Operario de Taller	975,39	14.630,85	8,01

Dietas	España, Portugal, Andorra	Extranjero
Comida o Cena	11,00	20,00
Alojamiento y Desayuno	40,00	80,00

## ANEXO II

## CONTROLES DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DE DROGAS

## Procedimiento para realizar las pruebas de alcohol

Las pruebas de detección consisten en la determinación del aire espirado mediante el etilómetro homologado “Dräger Alcotest 7410-MK III” o similar, cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

Todas las personas que sean designadas por la empresa para la realización de los controles de alcoholemia contarán con la formación necesaria para el manejo del equipo, así como conocerán las normas a seguir para interpretar los resultados.

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

De manera obligatoria la persona que realiza las pruebas deberá efectuar de modo previo al inicio de los controles una prueba que determine su nivel de alcoholemia, resultando testigo de la misma el primer trabajador a quien se le fuera a efectuar dicha prueba. El resultado de esta medición se consignará en la hoja registro del mismo modo que para el resto de trabajadores.

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

El trabajador que se vaya a someter a las mismas, debe recibir una “boquilla” en bolsa precintada, que debe abrir él mismo, y una vez colocada por él en el lugar correspondiente, soplará según recomienda las instrucciones de manejo del aparato. Si el resultado de la primera prueba fuera cero, o con un valor muy distante, por debajo, al límite legal, no es imprescindible realizar una segunda prueba, ni emitir tira de papel con el resultado de la misma. Si el sometido a la prueba fuera conductor de autobús, y el resultado de la primera prueba se aproximara, por debajo, al límite legal, o lo superara, habría que emitir la correspondiente tira de papel con el resultado, y proceder a efectuar una segunda medición, poniéndolo en conocimiento del sometido a la prueba, transcurridos no menos de quince minutos desde el primero. Antes de realizar la segunda medición, hay que preguntar al trabajador sobre varias cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición, a saber:

- Si ha bebido alcohol en los anteriores quince minutos.
- Si ha fumado en los anteriores cinco minutos.
- Si está tomando algún medicamento, o está sometido a algún tratamiento médico. Si contesta que sí, hay que tomar nota del nombre de los medicamentos ingeridos, y cuándo efectuó la última toma de alguno.
- Si ha vomitado en los anteriores diez minutos.

Si alguna respuesta fuera positiva, deberá indicarse en el recuadro de “observaciones” del modelo existente para las pruebas de alcoholemia. Para realizar la segunda medición se actuará de la misma forma que en la primera, debiendo emitir, también, la tira de papel con el resultado de la misma.

En el caso de conductores, si el resultado de la segunda medición, o de las dos, estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se le informará sobre la posibilidad de someterse a un análisis de sangre en un Centro Público de Salud, posibilidad que contempla el artículo 23 del Reglamento General de Circulación. Se advierte que las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

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

llevaría a cabo en el caso de que el conductor esté conduciendo, vaya a conducir, o haya acabado de conducir instantes antes.

Si durante el desarrollo de las pruebas de alcoholemia algún conductor se negase a someterse a los controles de alcoholemia se le informará de la posible sanción que proceda en función de la aplicación del Laudo Arbitral para las empresas de transporte de viajeros por carretera de fecha 24-11-2000, avisando a las autoridades administrativas que procedan (policía o guardia civil) para la realización de un control de alcoholemia ajeno a la empresa.

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

Las personas que realicen las pruebas de alcoholemia dispondrán de un cuestionario para los trabajadores en el que estos puedan reflejar su opinión sobre el lugar de realización de las pruebas, el trato recibido y cualquier otra circunstancia que quiera reflejar relacionada con los controles de alcoholemia.

Además del procedimiento descrito en el presente apartado, la Empresa podrá implantar y llevar a cabo cualquier otro sistema o método de control de consumo de alcohol por los empleados.

### **Procedimiento para realizar las pruebas de consumo de drogas**

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

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

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

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

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

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

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

Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

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

Las personas que estén bajo tratamiento médico en el momento de la realización de las pruebas, habrán de anunciarlo antes de la realización de las mismas, indicando qué tipo de medicamentos están tomando en esos momentos.

No se podrán realizar los controles a aquellos trabajadores que lleven menos de dos jornadas de trabajo continuadas.

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



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

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

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

Los resultados de la muestra enviada al Laboratorio de Medicina Legal de Santiago de Compostela se darán a conocer en un plazo máximo de 2 días hábiles a contar del día siguiente a la realización del control.

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

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

Madrid, a 26 de junio de 2015.—Representación empresarial: Guillermo González Vallina (apoderado), José Manuel Sánchez Santos, Aurora Refojo González.—Representación de los trabajadores: Javier Adrados Martín.

(03/22.804/15)

