

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 6** *RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 2016, 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 “Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28101382012016).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de diciembre 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 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 19 de mayo de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

Capítulo preliminar

La negociación del presente convenio colectivo ha sido efectuada entre la empresa “Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal”, y la representación sindical de los trabajadores de la empresa.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*—Por ser un Convenio de Empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente.

El Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa “Esfera Bus, Sociedad Limitada Unipersonal”, y los trabajadores que presten servicios para esta empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo afectará a todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral para la empresa a que se refiere el artículo anterior, sean cual sean sus modalidades contractuales, con las excepciones comprendidas en la normativa vigente de altos cargos.

Art. 3. *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 12 de noviembre de 2015. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en los respectivos artículos y cláusulas.

La vigencia del presente Convenio será de 5 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia, y se prorrogará año a año si no media denuncia alguna.

Art. 4. *Prelación de Normas.*—En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación lo dispuesto en el Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre del 2000, en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Art. 5. *Derechos adquiridos, garantías ad personam y compensación y absorción.*—Los acuerdos económicos pactados en este convenio sustituyen a los acordados en el anterior convenio, que quedan sin efecto.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea

Art. 6. *Revisión salarial automática.*—Para el año 2015, serán de aplicación las tablas salariales que se han utilizado durante todo este año.

Para el año 2016, será de aplicación lo expuesto en las tablas salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo (Anexo I).

Para 2017, 2018, 2019, 2020 se procederá a la aplicación de una subida proporcional, siendo el primer año de un 0,25 por 100, 0,50 por 100 para el segundo, 0,75 por 100 en el 2019, acabando con un 1 por 100 en el 2020 cuyo incremento únicamente se llevará a cabo en el Salario Base y Plus de Disponibilidad y en la comida de viaje y la asignación de viaje hasta llegar a los 15 euros y 17 euros respectivamente como cantidad máxima en los 5 años de vigencia.

La actualización de los conceptos salariales y económicos de la forma indicada en el párrafo anterior no generará abono de cantidad alguna a los/as trabajadores/as por la empresa en concepto de atrasos, dado que la actualización solo se tendrá en cuenta para el cálculo del incremento que se pacta respecto al año 2016.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Art. 7. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*—El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de cinco en cinco años, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Art. 8. *Equilibrio interno del Convenio.*—Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se procederá en primer lugar a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a la que se refiere el presente artículo.

Art. 9. *Cláusula de descuelgue.*—En referencia a las cláusulas de descuelgue, este Convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Comisión paritaria.*—1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación, estudio y vigilancia de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa sito en Avenida Gumersindo Llorente número 54, 28022, Madrid (Madrid).

Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión Paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el Seno de la Comisión Paritaria, las partes acuerdan establecer como órganos de mediación y arbitraje para resolver las discrepancias la Mediación y Arbitraje del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 11. *Extinción por voluntad del trabajador.*—1. En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, se establece que quien desee ce-

sar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo los siguientes mínimos de preaviso:

- Grupos Profesionales I y II: Un mes natural.
- Grupos Profesionales III y IV: Quince días.

2. El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

Art. 12. *Contratación.*—La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Contratos por obra o servicio determinado: Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de seis meses dentro de un período de doce meses.

Contratos fijos-discontinuos: Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

Contrato a tiempo parcial: Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. Estableciéndose un mínimo de contratación diaria de dos horas.

Contrato de interinidad: Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el artículo 23 del presente texto.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se podrá prorrogar a petición de la empresa hasta un máximo de dos años, siempre que, a juicio del órgano de calificación (Dirección Provincial del INSS), la situación del trabajador sustituido sea previsiblemente objeto de revisión por mejoría. Esta prórroga coincidirá con el derecho a reserva de puesto de trabajo sustituido en términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose una vez finalizada dicha prórroga.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

Contrato de formación: El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

- b) La duración mínima de esta modalidad contractual será de seis meses y la duración máxima será de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

- c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

- d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de

Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de períodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

- e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

- f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por 100, durante el primer año, o al 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

- g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones prote-

gibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

- i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Contrato en Prácticas. Estatuto de los trabajadores: 1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.
- b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A los efectos de esta modalidad contractual los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- c) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.
- d) La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.
- e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

Contrato de relevo y jubilación parcial: Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de este artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

- c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de este artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- d) Las funciones realizadas por el trabajador relevista podrán ser diferentes a las del jubilado parcial, debiendo en todo caso, existir una correspondencia entre las bases de cotización de al menos un 65 por 100.
- e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Art. 13. *Clasificación profesional.*—A continuación se detallan las categorías profesionales que integran cada uno de los Cuatro Grupos Profesionales que forman el presente Convenio Colectivo, las cuales serán específicamente detalladas en el Anexo II.

GRUPO PROFESIONAL I (Personal Superior y técnico)

Jefe de Servicios, Director
 Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller
 Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Principiante
 Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller
 Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Veterano
 Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Principiante
 Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General
 Ingeniero Técnico, Oficial Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Veterano
 Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Principiante
 Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén
 Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Veterano

GRUPO PROFESIONAL II (Personal de movimiento)

Conductor de Cercanías Principiante
Conductor de Cercanías
Conductor de Cercanías Veterano
Conductor de Discrecional Principiante
Conductor de Discrecional
Conductor de Discrecional Veterano
Conductor de Discrecional y Turismo Principiante
Conductor de Discrecional y Turismo
Conductor de Discrecional y Turismo Veterano
Acompañante de Ruta Principiante
Acompañante de Ruta
Acompañante de Ruta Veterano

GRUPO PROFESIONAL III (Personal Administrativo)

Oficial de 1ª Administrativo Principiante
Oficial de 1ª Administrativo
Oficial de 1ª Administrativo Veterano
Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Principiante
Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador
Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Veterano
Auxiliar Administrativo Principiante
Auxiliar Administrativo
Auxiliar Administrativo Veterano
Aspirante Administrativo menor 18 años

GRUPO PROFESIONAL IV (Servicios Auxiliares)

Oficial de 1ª Taller Principiante
Oficial de 1ª Taller
Oficial de 1ª Taller Veterano
Oficial de 2ª Taller Principiante
Oficial de 2ª Taller
Oficial de 2ª Taller Veterano
Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Principiante
Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller
Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Veterano
Aspirante Taller menor 18 años

Que en consecuencia de la especificidad del Grupo Profesional II (Personal en Movimiento), a continuación se procede a definir cada una de las categorías profesional que lo componen:

- a) Conductor de Cercanías Principiante: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es inferior a 2 años, y que realiza solamente servicios locales. La jornada mínima de esta categoría profesional podrá ser de 10 horas semanales.
- b) Conductor de Cercanías: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es superior a 2 años e inferior a 5 y realiza solamente servicios locales. La jornada mínima de esta categoría profesional podrá ser de 10 horas semanales.
- c) Conductor de Cercanías Veterano: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es de 5 años o más, y realiza solamente servicios locales. La jornada mínima de esta categoría profesional podrá ser de 10 horas semanales.
- d) Conductor de Discrecional Principiante: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es inferior a 2 años, que realiza servicios locales y además, viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual).
- e) Conductor de Discrecional: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es superior a 2 años e inferior a 5, que realiza servicios locales y además, viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual).

- f) Conductor de Discrecional Veterano: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es de 5 años o más, que realiza servicios locales y además, viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual).
- g) Conductor de Discrecional y Turismo Principiante: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es inferior a 2 años, que realiza servicios locales, viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual) y además viajes de naturaleza turística.
- h) Conductor de Discrecional y Turismo: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es superior a 2 años e inferior a 5, que realiza servicios locales, viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual) y además viajes de naturaleza turística.
- i) Conductor de Discrecional y Turismo Veterano: Es aquel conductor, cuya antigüedad en la empresa es de 5 años o más, que realiza servicios locales, viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual) y además viajes de naturaleza turística.
- j) Acompañante de ruta Principiante: Es aquel acompañante de ruta cuya antigüedad en la empresa es inferior a 2 años
- k) Acompañante de ruta: Es aquel acompañante de ruta cuya antigüedad en la empresa es superior a 2 años e inferior a 5.
- l) Acompañante de ruta Veterano: Es aquel acompañante de ruta cuya antigüedad en la empresa es de 5 años o más.

Estos trabajadores gozarán de una serie de particularidades, que quedan recogidas en el artículo 44 del presente convenio, incluido dentro del Título VII, Directrices y Particularidades aplicables al personal en Movimiento (Grupo Profesional IV).

La definición de los términos “locales”, y “alrededores” para el conductor de cercanías, “viaje de largo recorrido” para el conductor de Discrecional y “viajes de turismo” para el conductor de Discrecional y de turismo, se definen en el Anexo II.

Art. 14. *Ascensos*.—La promoción o ascenso a las Diferentes Categorías y Grupos Profesionales, se llevarán a cabo teniendo en cuenta, la antigüedad en la empresa y las funciones efectivamente realizadas. En ningún caso, se procederá a la promoción o ascenso de un trabajador que por motivos de fuerza mayor y durante el tiempo imprescindible (nunca más de 15 meses), realicen funciones de una categoría o grupo profesional distinto.

En el caso de personal de movimiento se pedirá informe no vinculante a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el ascenso de los mismos.

Art. 15. *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. 16. *Jornada Laboral*.—Con carácter general la jornada ordinaria de trabajo efectivo, para todos los años de vigencia del convenio será de 1.826 horas y 27 minutos anuales.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

1. Jornada laboral del personal de no movimiento: La jornada laboral del personal de no movimiento será de cuarenta horas semanales equivalentes a mil ochocientos veintiséis con veintisiete anuales.

2. Jornada laboral del personal de movimiento: La jornada de trabajo ordinaria será de 160 horas de trabajo en cómputo bisemanal equivalentes a mil ochocientos veintiséis con veintisiete anuales.

2.1. Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia:

Para el cómputo de la jornada de trabajo se deberá distinguir entre tiempo efectivo y tiempo de presencia:

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador realice las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros

trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

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

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Las horas de presencia serán compensadas con el Plus de Disponibilidad y únicamente podrán ser realizadas por los conductores de Discrecionales y por los conductores Discrecionales Turistas.

2.2. La distribución de la jornada quedará establecida de la siguiente forma:

Inicio de la Jornada:

La jornada comenzará a la llegada al centro de trabajo. Se estima como norma general que este horario será el siguiente:

- 1.º Servicios Regulares.—Para el caso de los servicios regulares, el horario normal de entrada del personal de movimiento será aquel tiempo suficiente para llegar a la cabecera del servicio; como norma general $\frac{1}{2}$ hora antes, salvo que existiera otra orden específica por parte del Jefe de Tráfico.
- 2.º Servicios Discrecionales.—Para el caso de servicios discrecionales locales, se entenderá el comienzo de la jornada aquel que se precise para llegar con el tiempo suficiente al lugar de carga. Como norma general y criterio orientador se entenderá que es “tiempo suficiente” salir del garaje: Con $\frac{1}{2}$ hora de antelación.
- 3.º Servicios de Larga Duración.—Para el caso de servicios en viajes de larga duración el inicio de la jornada se computará en el momento que se arranque el autobús y por lo tanto comience a funcionar el disco-tacógrafo. Salvo casos excepcionales, se utilizará también como criterio orientador el $\frac{1}{4}$ de hora anterior al comienzo de la hora que figure en el programa.

La jornada comenzará una vez que se lleve a cabo la prestación de trabajo efectivo. Sin perjuicio de la responsabilidad del conductor para llegar siempre puntual al punto de carga, se considerará como norma general para marcar el inicio de la jornada 15 minutos antes al comienzo al servicio.

- 4.º Para los servicios en cochera.—En el caso de servicios RUE (sin tacógrafo) también se aplicará como inicio de la jornada el mismo tiempo que se establece en el punto anterior (punto 1).
 - En el caso de servicios con tacógrafo la norma general será siempre la de comienzo del disco, salvo que la diferencia entre el comienzo del disco y la hora estimada en el programa fuera mayor de 30 minutos en cuyo caso se aplicará la norma general.
 - Cuando el trabajador utilice el vehículo de la empresa para ir a su domicilio, el horario empezará en el momento en que empiece el servicio. Lo mismo para la hora de finalización.
- 5.º Para los servicios en viaje, en los que el trabajador se encuentre alojado en el hotel del grupo la norma será que la jornada empieza 5 minutos antes del comienzo del servicio que indique el parte de trabajo.

Final de la jornada:

Para estimar el final de la jornada, se utilizará el mismo criterio que para computar el inicio de la misma, es decir la prestación de trabajo efectivo. Como norma general, en los servicios de larga duración y discrecionales, se cogerá siempre el cierre del tacógrafo por resultar el mejor elemento de comprobación y control, debiendo dejarlo con la jornada cerrada una vez concluido el servicio. Ahora bien, se debe tener en cuenta algunas consideraciones específicas:

- Para servicios locales, se utilizará como final de jornada la llegada al centro de trabajo, la cual no deberá diferir en más de cinco minutos con el cierre del tacógrafo como criterio general.
- Para servicios en viajes de larga duración y por consiguiente con pernoctación fuera de la sede de la compañía, se computará también el cierre del tacógrafo (descarga del cliente en su lugar de alojamiento), el cual no deberá sobrepasar los cinco minutos para casos en los que el aparcamiento sea posible en el lugar que pernocta el cliente y la media hora para casos en los que haya que aparcar en lugares distantes (parkings...).

Toma y deje de servicios en los que no existe transporte público:

Respecto de la obligación de compensar o sufragar los gastos que suponga al trabajador venir al centro de trabajo en horarios en los que no exista transporte público, se establecen las siguientes consideraciones al respecto:

La totalidad de la plantilla actual del personal de movimiento viene a su puesto de trabajo en su vehículo privado con independencia de cuál sea su horario de entrada, lo que deja de manifiesto que el uso no se debe al puesto de trabajo en sí mismo, sino a la mayor conveniencia personal del conjunto total de la plantilla por hacerlo con medios propios, no existiendo por tanto gastos que haya que compensar por este concepto. De hecho, la compañía valora en las entrevistas de selección de personal la tenencia de vehículo propio, al igual que en otras categorías se valoran aspectos como tener conocimiento de inglés.

En caso de no existir servicios de conducción asignados durante la jornada:

En caso de no tener asignados servicios de conducción durante el tiempo retribuido de jornada, la empresa podrá designar la realización de otros trabajos distintos que permitan a la empresa la recuperación del coste por otra vía. Evidentemente, este tipo de trabajos, deberán guardar alguna relación con la categoría profesional de conductor profesional. La empresa podrá seleccionar o recabar a determinados conductores para su realización, sin que quepa la posibilidad de comparativa con aquellos otros que no hubieran sido seleccionados para esas u otras tareas similares. Se exponen a modo de ejemplo algunos de estos trabajos relacionados:

- Limpieza de vehículos.
- Cualquier trabajo menor de taller (cambio de bombillas, niveles...).
- Cualquier tipo de transporte (cartas, recogida de documentación...).
- Estudiar tráficos de rutas, estudios de proyectos de calles, líneas...).
- Coordinar o gestionar la logística de un determinado servicio de transporte.
- Tomar datos y registrarlos en soporte para su gestión por la empresa.
- Gestión del almacenaje (contaduría de piezas, pedidos de recambios...).
- Realización de inspecciones oculares de vehículos.

Para aquellos trabajadores que tengan asociadas otras tareas de las descritas en forma habitual tendrán preferencia sobre aquellos que no los tuvieran a la hora de realizar determinados servicios de transporte, quedando asignado el criterio de adjudicación de los servicios o el reparto de la carga de trabajo dentro de la jornada laboral al Departamento de Producción de la compañía.

Por otra parte, en cuanto al tema de la formación (cursos especializados para la mejora del rendimiento del puesto de trabajo), la cual, tras la consulta de diversos agentes sociales (patronales y sindicales), se entiende como obligatoria, siempre que la misma tenga carácter gratuito para los trabajadores, pudiendo realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

La asistencia a cursos, seminarios o cualesquiera actividades de tipo formativo, que contribuyan, tanto directa como indirectamente, a la mejora del rendimiento en el puesto de trabajo, será total e obligatoria. En caso de que algún trabajador se negara a asistir será apercibido por ello, dándosele por escrito la comunicación del curso y estando obligado a comunicar su falta. En caso de no querer recibir o firmar la comunicación, se realizará la misma, mediante la comprobación y firma de dos testigos que presencien la entrega de tal comunicación. Según el Estatuto de los Trabajadores, no querer actualizar los conocimientos necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo, es una de las causas tipificadas como despido objetivo.

En cuanto al tema de la limpieza y mantenimiento (interior y exterior) de los vehículos, se establecerán el siguiente precepto:

Será obligación del personal de movimiento el debido mantenimiento de vehículos que conducen, por lo que se insiste que todos ellos han de cumplir con esta obligación profesional. Si bien no es deseo de la empresa penalizar los incumplimientos de forma reiterada por no ser la filosofía de la empresa, se sancionará conforme a lo establecido en este convenio colectivo aquellos conductores que reiteren un comportamiento indebido en lo que se refiere a la limpieza y mantenimiento del vehículo (aquel con el que termine la jornada laboral, tal y como se recoge en la normativa interna de la compañía). Asimismo será sancionable con cuantías proporcionales a los daños causados a la empresa por reclamaciones de clientes relevistas a este concepto.

En ninguno de estos casos los servicios de no conducción serán considerados como horas extraordinarias, sino como trabajo efectivo, debido al carácter extraordinario de estos supuestos.

2.3. Cómputo de la jornada de trabajo (trabajo flexible):

No todos los trabajadores de la empresa (conductores), tendrán jornada de trabajo flexible, debiendo excluir a los trabajadores que ostentan la categoría profesional de Conductor de cercanías principiante, conductor de cercanías y conductor de cercanías veterano de horas de Disponibilidad (consideradas como tiempo de presencia).

La jornada de trabajo para los trabajadores que tienen horario flexible será de 80 horas de cómputo bisemanal de trabajo efectivo, a lo que se podrá sumar 25 horas bisemanales de disponibilidad (consideradas como tiempo de presencia).

80 horas + 25 horas (bisemanales) = 105 horas (lo que serían 52,10 horas a la semana entre trabajo efectivo y tiempo de presencia RD 1561/1995).

Las horas de presencia, no computaran a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Y serán compensadas hasta su límite máximo con el Plus de Disponibilidad.

2.4. Jornada diaria:

Para todos los trabajadores encuadrados dentro del Grupo Profesional I, III y IV, así como para los Conductores de Cercanías Principiantes, Conductores de Cercanías y Conductores de Cercanías Veteranos, se establece una jornada mínima de 10 horas a la semana y máxima de 40 horas. Tanto el comienzo como el final de la jornada se realizará en el centro de trabajo, sin que haya tiempo de disponibilidad (tiempo de presencia).

La jornada de trabajo para los Conductores de Discrecional Principiantes, Conductores Discrecionales y Conductores Discrecionales Veteranos, Conductores de Discrecional y Turismo Principiantes, Conductores de Discrecional y Turismo y Conductores de Discrecional y Turismo Veteranos será de 40 horas semanales. A dicha jornada habrá de incluir las horas de disponibilidad (horas de presencia), que ascenderán a 12,50 horas semanales.

El descanso entre jornadas y el descanso semanal:

El descanso mínimo entre jornada y jornada será el legalmente establecido en los Reglamentos Comunitarios de Aplicación.

Se disfrutará de dos días de descanso a la semana, consensuados entre empresa y representación de los trabajadores.

Límites de conducción y descansos:

Las pausas obligadas reguladas por los reglamentos comunitarios serán consideradas descanso entre jornadas, por lo tanto no se considerarán ni tiempo de presencia ni de trabajo efectivo.

A efectos del cálculo de las jornadas establecidas en la tabla "Pluses de Conducción del Convenio" (Anexo II) en las 3 categorías descritas, se aplicará lo establecido en este apartado, de forma que en ningún caso se devengará ninguna hora extra a la jornada marcada en dicha tabla.

Durante las pausas no podrá realizarse trabajo efectivo.

Art. 17. *Festivos y descansos no disfrutados.*—Los descansos y los festivos que sean trabajados habrán de ser compensados con un día de descanso adicional, en su defecto, conllevarán una retribución de 76 euros en concepto de plus de festivo.

Art. 18. *Servicios de larga duración.*—Serán considerados servicios de larga duración aquellos que alcancen los 12 días. Estos serán compensados, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente.

Igualmente, cuando en un viaje no se trabaje absolutamente nada durante 4 días ininterrumpidos, computaran como 1 día de descanso.

Art. 19. *Servicios nocturnos.*—Será considerado trabajo nocturno, todo aquel prestado de 22:00 horas a 06:00 horas.

Y todo los trabajadores que presten servicios en dicho transcurso de tiempo, percibirán un incremento de 1,05 euros cada hora y 0,50 euros por cada media hora.

No obstante, lo anterior solo se entenderá aplicable cuando se realicen servicios discrecionales o servicios fijos que no formaran parte de la jornada habitual que lo hubiera devengado. Esto quiere decir que las jornadas habituales en servicios nocturnos no lo devengarán.

Art. 20. *Horario de comida/Devengos.*—1.º Servicios locales: En los servicios que se consideran de cercanías, el horario de comida será de dos horas continuadas en la hor-

quilla 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. El horario de cena será a partir de las 22.30 h.

En los supuestos en los que el trabajador no disfrutara, por razón del/de los servicio/s asignado/s, la citada hora o dos horas, le será abonada en concepto de dieta por almuerzo 10 euros y/o cena la cantidad de 10 euros. Si no fuera un servicio remunerado para la empresa, que se tratara de un recado, no los devengaría

2.º Servicios no locales: El importe de aquellas comidas y cenas que se devenguen en servicios no locales será de 12 euros.

Tanto en Servicios Locales, como en Servicios no locales, no se devengará comida:

- Cuando se realicen servicios de turismo en ningún caso, salvo cuando se regrese de vacío.
- Cuando se realicen servicios RUE de cercanías (cuando al menos existan 30 minutos para comer).

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—1.º Las horas extraordinarias son aquellas que exceden de la jornada normal de trabajo. Como regla general, se abonarán horas extraordinarias cuando se sobrepasen las descritas en el artículo 16 (jornada diaria) para cada una de las diferentes categorías profesionales.

Para todos los grupos profesionales, sean de movimiento o no, las horas extraordinarias se devengarán exclusivamente cuando existiera un mandato expreso y por escrito de la Dirección de la Empresa. En ningún caso bastará la decisión unilateral del trabajador.

Concretamente serán consideradas Horas Extraordinarias:

- Para todos los trabajadores encuadrados dentro del Grupo Profesional I, III y IV, así como para los Conductores de Cercanías Principiantes, Conductores de Cercanías y Conductores de Cercanías Veteranos, las que excedan de 80 horas bisemanales, es decir a partir de 9 horas diarias.
- Para los Conductores de Discrecionales, las que excedan de 105 horas bisemanales, es decir a partir de 11,5 horas diarias.
- Y los Conductores de Discrecionales y Turismo, no devengan horas extraordinarias, ya que estos ven compensado en los pluses de su salario lo extraordinario de sus jornadas.

2.º Las partes firmantes del presente convenio han acordado que excepcionalmente y solo en el caso de que existiera un firme compromiso con lo descrito en el apartado relativo a la jornada de trabajo de amortizar el coste de (horas diarias ociosas) mediante otras funciones generadoras de valor como (taller, mensajería, formación...) y en este mismo, la posibilidad de realizar el cómputo de forma diaria. En caso de incumplimiento por parte del trabajador de lo expuesto en el presente artículo, la empresa podrá unilateralmente optar por que dicho trabajador sea pagado a través del criterio general de liquidación por cómputo bimensual y no de pago diario.

Que asimismo, y conscientes del gran esfuerzo y mejora que supone aplicar esta política retributiva se tratan dos cuestiones:

- a) Compensación del día de Asuntos Propios con la posibilidad por parte de los trabajadores de disponer de tiempo personal entre las horas laborales sin que dicho tiempo sea excluido de remuneración.
- b) Los traslados de equipos deportivos en fines de semana, así como cualquier servicio cuya duración sea menor de 4 horas, que prácticamente son inviables por su coste laboral, serán abonados a 34 euros.

3.º Siempre y cuando se aplique la política de pago diario, se acuerda que el tiempo extraordinario a la jornada se compute de la siguiente manera:

- ½ hora extra, pasados 25 minutos de la jornada laboral diaria.
- 1 hora extra, pasados 55 minutos de la jornada laboral diaria.

4.º El valor económico de las Horas Extraordinarias es el siguiente:

- ½ hora extra, 5,25 euros.
- 1 hora extra, 10,75 euros.

Art. 22. *Partes de trabajo.*—Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control 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 48 horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. La empresa entregará al trabajador copia del parte con sello, indicando “Recibí parte, pendiente de revisión”.

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.

No obstante y en todo caso, los partes de trabajo serán entregados diariamente, salvo en el caso de viajes, que se entregará únicamente el parte de viaje a la vuelta del mismo. En el caso del disco diagrama, será entregado semanalmente debiendo respetar el conductor la normativa sobre los días que debe llevar consigo. En el caso de tacógrafo digital deberán acompañar al parte de viaje impresión del mismo.

Art. 23. *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.

El disfrute de vacaciones queda establecido de la siguiente forma:

- 15 días en verano (entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, ambos inclusive), con posibilidad de ampliación a 21.
- 9 días en Navidad.
- 6 en temporada baja (en este caso la Empresa lo avisará con 15 días).

En cuanto a la compensación de los días festivos que puedan coincidir con el período vacacional, no se abonará el día festivo en caso de coincidencia, siempre que se mantenga el calendario vacacional descrito arriba.

Los períodos vacacionales de verano se deberán hacer coincidir en la medida de lo posible con las quincenas vacacionales (del 1 al 15 y del 16 al 30) con el fin de hacer más fácil las reservas vacacionales, por ser esta la práctica más habitual en el sector turístico.

La empresa realizará el cuadrante de vacaciones a primeros de año (siempre antes del mes de marzo). En caso de que no existiera acuerdo entre el conjunto de trabajadores de movimiento, se extraerán por sorteos unos números que servirán para establecer la preferencia anual y el cual irá rotando año a año, si bien se facilitará la búsqueda del consenso entre todo el colectivo de trabajadores como se viene haciendo hasta la fecha.

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

Art. 24. *Licencias.*—1. 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 del trabajador.
- b) Dos días naturales en caso de matrimonio de parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad.
- c) Un día natural en caso de matrimonio de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) 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 laborables 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) Para realizar funciones sindicales de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) 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.

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

3. 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.

4. Para la asistencia a consultas o pruebas médicas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

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

Art. 25. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes y en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Contingencias profesionales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. *Retirada del carné de conducir.*—Cuando un conductor sufra la retirada del permiso de conducir 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 sea por tiempo inferior a un año y con ocasión del ejercicio de sus funciones al servicio de la empresa. Sin embargo, cuando la retirada del carné sea derivada de la negligencia, temeridad, embriaguez o consumo de drogas, la empresa podrá extinguir la relación laboral de forma inmediata sea cual sea el período por el que haya sido retirado el Permiso de Conducción sin abonar indemnización alguna al respecto.

Art. 27. *Jubilación.*—En referencia a la Jubilación de los trabajadores enmarcados dentro del ámbito de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social.

Art. 28. *Seguro colectivo.*—Se establece para todas las personas trabajadoras en activo, un seguro de accidente derivado de contingencias profesionales, por un importe de 30.000 euros, con la garantía de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

Art. 29. *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, el no cumplimiento de los tiempos de conducción y descanso según reglamentos comunitarios, y aquellas fruto de una negligencia profesional tales como no rellenar correctamente o entregar debidamente la documentación pertinente (libro de ruta, de reclamaciones, etc.), serán a cargo del conductor.

Art. 30. *Seguridad y salud.*—La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo.

En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—Se establece un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Aun así, los trabajadores que unilateralmente decidan no pasar por dicho reconocimiento médico anual, deberán obligatoriamente firmar una renuncia expresa al respecto.

Se entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión médica.

Por lo tanto, los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario para los trabajadores, salvo aquellas pruebas, que previo informe de los representantes de los trabajadores sean necesarias para verificar si el estado de salud de los trabajadores puede constituir

un peligro para el resto de trabajadores o para el resto de personas relacionadas con la empresa, como son clientes, pasajeros, peatones, o cualquier vehículo que vaya circulando.

Art. 32. *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.

Art. 33. *Uniforme y teléfono móvil.*—Todos los trabajadores de la empresa deberán de prestar sus servicios con pantalón y jersey azul marino, y camisa blanca, y además con teléfono móvil y un GPS de localización.

La empresa, proveerá a los trabajadores indefinidos y fijos discontinuos de la uniformidad necesaria.

Todo el personal de nueva incorporación deberá estar provisto por sus propios medios de teléfono móvil. La empresa abonará hasta 12 euros mensuales por las llamadas necesarias en sus comunicaciones, como criterio general, salvo que se justificaran adicionalmente otras llamadas.

Capítulo IV

Derechos colectivos y sindicales de los trabajadores

Art. 34. *Crédito horario.*—Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Art. 35. *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. 36. *Cuotas sindicales.*—La empresa descontará de 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.

Art. 37. *Expediente de regulación de empleo.*—La empresa deberá comunicar ante la Autoridad Laboral competente el expediente de regulación colectiva de empleo, facilitando 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. 38. *Retribuciones.*—1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio serán las estipuladas en las Tablas Anexas.

1.1.a) Salario base: Es el determinado en tablas para cada categoría.

1.1.b) Gratificaciones extraordinarias: Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo anual, consistente cada una de ellas en una mensualidad de Salario Base, que se abonarán en los meses de julio y diciembre.

Igualmente los trabajadores que lleven prestando servicios en la empresa más de 5 años, tendrán derecho a una tercera paga extra, por importe también de una mensualidad de su salario base, la cual devengará en el mes de marzo. De igual forma tendrán derecho a esta tercera paga extra todos los trabajadores que fueran plantilla de la empresa antes del 31 de diciembre de 2015.

Las pagas extraordinarias podrán ser objeto de prorrateo mensual.

Art. 39. *Dietas y alojamiento.*—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 el siguiente listado:

Comida Madrid	10,00 €
Comida Viaje	12,00 €
Dieta completa España	91,00 €
Alojamiento y desayuno España	60,25 €
Comida/Cena Portugal	20,00 €
Comida/Cena Portugal/Andorra	20,00 €
Alojamiento y desayuno Portugal/Andorra	70,50 €
Dieta completa Portugal/Andorra	120,75 €
Comida/Cena Europa	25,00 €
Alojamiento y desayuno Europa	103,25 €
Dieta Europa	174,50 €

En el caso de que el bono de viaje solo incluyera alojamiento y no el desayuno, la empresa sufragará el mismo mediante el abono de un importe económico de hasta 2,50 euros. Este concepto solo se devengará cuando se hubiera pernoctado en un Hotel la noche anterior y no se hubiera desayunado al inicio del día siguiente. En ningún caso, devengará este concepto el hecho de realizar una etapa de conducción nocturna y llegar al destino por la mañana (sede compañía). Para el pago de este concepto se exigirá soporte documental del mismo vía recibo, ticket, factura o similar que lo acredite.

Art. 40. *Pluses.*—Plus de línea Regular de Uso General: Todos aquellos trabajadores que se encuentren encuadrados dentro del grupo profesional II (Personal en Movimiento) y que realicen servicios de carácter regular de uso general, tendrán derecho a un plus de servicio regular cuyo importe será de 6,00 euros por cada día de trabajo efectivo.

Plus Porcentaje en las excursiones opcionales: Todos los conductores de Discrecional y Turismo principiantes, Conductores de Discrecional y Turismo o Conductores de Discrecional y Turismo veteranos, que realicen excursiones opcionales y cobraran un 50 por 100 del beneficio de la excursión opcional, siendo importante tener en cuenta, que ese porcentaje corresponderá al beneficio no a la recaudación. La empresa antes de abonar dicho porcentaje comprobará a través de GPS los kilómetros efectivamente realizados.

Transfer: Se abonará el concepto transfer únicamente en aquellos casos que el servicio o traslado tenga origen o destino en aeropuerto, estación o similar, que implique la carga y descarga de equipaje cuando se trate de servicios discrecionales no turísticos, o turístico no asiático y/o americano, debiendo constar obligatoriamente por escrito para que la empresa proceda a su abono.

Este concepto se diferenciará si el mismo es por el día o por la noche, siendo remunerado por una sola vez al día con la cantidad de 10 euros (transfer diurno) y 23 euros (transfer nocturno).

El horario nocturno será de 22 horas de la noche a 6 horas de la mañana.

Plus de consolidación: Los trabajadores que a fecha 13 de julio del 2013, hubiesen disfrutado en la empresa del desaparecido Plus de Antigüedad, mantendrán el derecho a percibir este concepto económico, el cual será denominado Plus de Consolidación. El importe de este Plus quedará congelado a las cantidades habidas con fecha 13 de julio del 2013.

Con carácter particular, la congelación de dicho complemento se producirá de forma efectiva en el momento que cada trabajador perfeccione (a fecha 13 de julio del 2013) 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 desde el 13 de julio del 2013.

La cantidad final resultante para cada trabajador quedará congelada tras la consolidación de los bienios o quinquenios perfeccionados en fechas próximas al 13 de julio del 2013, no siendo ni compensable ni absorbible.

Todas aquellas contrataciones realizadas con posterioridad al día 13 de julio del 2013 no devengarán el Plus de Consolidación, que queda en el sentido indicado congelado y suprimido.

Capítulo VI

Régimen disciplinario

Art. 41. *Faltas y sanciones.*—Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores en cualquiera de sus 4 grupos profesionales, 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.

1. 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, sin justificación, así como el no rellenar correctamente los datos del disco diagrama, tarjeta digital y demás documentación obligatoria. El trabajador se obliga a mantener su documentación actualizada. Asimismo el trabajador está obligado a comunicar a la empresa la pérdida de puntos en el Permiso de conducir.
- 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 sin justificar 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, a los clientes, y al público, que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
- h) No declarar una excursión opcional o la ocultación de ingresos económicos que pudieran corresponder a la empresa por haberse utilizado el autobús de forma irregular por no estar incluido en el programa y la empresa pudiera demostrar fehacientemente que ha existido, será considerada como una falta grave.

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 y clientes.
- 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 y a las instalaciones de la empresa, pudiendo ser reclamada proporcionalmente cantidad económica por los daños ocasionados.
- m) El acoso sexual, entendiendo 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. Este tipo de comportamiento será sancionado de forma inmediata con el despido.
- o) La omisión de una excursión opcional por segunda vez tendrá la consideración de falta muy grave. A estos efectos, y para evitar lo anterior, existirá por parte de la empresa un control exhaustivo de la actividad realizada por los autobuses de turismo a través de un sistema de control por GPS.
- p) El incumplimiento de las Directrices y Particularidades Obligatorias establecidas en el artículo 42 del mencionado convenio, serán consideradas como falta muy grave.
- q) No comunicar la pérdida de la totalidad de los puntos del carnet de conducir.
- r) no cumplir o ignorar las instrucciones, órdenes o directrices formuladas de forma expresa por la Dirección de la Empresa.

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.

2. Tipología de Sanciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la Empresa, y consistirán en:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrán de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente del trabajador y siguiendo el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de Transporte de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Temporales y Regulares de Uso Especial de la Comunidad de Madrid:

- a) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta cinco años.

- b) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.

Capítulo VII

Directrices y Particularidades aplicables al personal de Movimiento (Grupo Profesional IV)

Art. 42. *Directrices Obligatorias*.—1. Sala de Personal. El personal en movimiento de la empresa, tendrá derecho a disponer de una sala de personal como área de descanso para cuando no tengan funciones adscritas durante el día. esta sala, también será utilizada como sala de formación por la Escuela del Grupo, tanto para formación interna, como externa. De esta forma, la sala tendrá un uso polivalente (sala de descanso y aula de formación), estando siempre dispuesta como sala de personal, pero transformable cuando se requiera como aula de formación. Es decir, que dicha sala contendrá un mobiliario polivalente. Todo el personal en movimiento usuario de esta sala está obligado a hacer un buen uso de la misma, pudiendo ser clausurada debido a la existencia de desperfectos.

2. Obligación de seguir todos los itinerarios descritos en cada viaje en cuestión. Todos los conductores deberán seguir todos los itinerarios marcados en cada momento, sin que exista, salvo excepción muy justificada y aprobada por la Dirección de la Empresa libertad de decisión de los conductores.

3. Venta a bordo. — solo se permitirá la venta a bordo de artículos previamente autorizados por la Empresa y en las condiciones que la misma determine.

El incumplimiento de los puntos mencionados en el presente artículo será considerado como falta muy grave.

Art. 43. *Impartición del CAP (Certificado de Aptitud Profesional)*.—Todos los trabajadores de la empresa que ostenten la categoría profesional de Conductores, deberán adquirir obligatoriamente cada cinco años el CAP.

Esta formación será realizada en horario laboral y su coste irá cargo de la empresa, es decir que no supondrá coste alguno para los trabajadores indefinidos. Y para los trabajadores fijos a tiempo parcial y trabajadores eventuales tampoco supondrá coste alguno cuando:

- Consigan un crédito formativo en otros cursos u acciones formativas de al menos 20 horas anuales durante 5 años. Y cuando dichas acciones hayan sido realizadas en horario no laboral (tardes, fines de semana...) durante el año y de forma gratuita.

Art. 44. *Pluses de Conducción*.

	CONDUCTOR DE CERCANÍAS	CONDUCTOR DE DISCRECIONAL	CONDUCTOR DISCRECIONAL Y DE TURISMO
TIPO DE SERVICIOS	Aquel que realiza solamente servicios locales y alrededores	Aquel que realiza los anteriores y viajes de largo recorrido (con pernoctación fuera del domicilio habitual)	Aquel que realiza los anteriores y viajes de naturaleza turística
JORNADA	8 horas (Sin Disponibilidad)	10,5 horas (Con Disponibilidad)	Jornada según reglamento 561 del Reglamento Europeo (O el que esté en vigor) (Con Disponibilidad + Pluses Turísticos)
PLUSES	No hay pluses	Plus de Disponibilidad	Plus de Disponibilidad + Pluses Turísticos
HORAS EXTRAS	A partir de la 9 horas	A partir de las 11,5 Horas	No se devengan horas extras
DISPONIBILIDAD	NO	SI	SI
ASIGNACIÓN DE VIAJE (AV)	NO	SI	NO (Turismo oriental y americano) SI (Otros mercados turísticos y otros viajes de larga duración)
PLUSES TURÍSTICOS (DIRECTOS POR PARTE DEL CLIENTE)	No posibilidad de venta a bordo, ni recibir propinas	No posibilidad de venta a bordo, ni recibir propinas	* Posibilidad de venta a bordo * Recepción de propinas a bordo * Comisiones comerciales



Art. 45. *Informes correspondientes a los circuitos realizados.*—Con carácter trimestral la empresa facilitará, a petición de la Representación Legal de los Trabajadores un cuadrante de circuitos efectuados por los Conductores de Discrecional y Turismo Veteranos para garantizar a equidad en su reparto.

Art. 46. *Igualdad y no discriminación.*—Las partes firmantes del Convenio, se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

ANEXO I

Tabla salarial año 2016 del Convenio de Empresa ESFERA BUS SLU

Grupo	Categoría	Grupo de Cotización	Definición	Salario Base	H.E	Plus de Disponibilidad	Pagos Año
I			Personal Superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	€ 1.597,00	ET	N/A	15
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	€ 1.481,50	ET	N/A	15
	2	1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Principiante	€ 1.037,05	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller	€ 1.259,28	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Veterano	€ 1.481,50	ET	N/A	15
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Principiante	€ 967,75	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	€ 1.175,13	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Veterano	€ 1.382,50	ET	N/A	15
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Principiante	€ 928,20	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	€ 1.127,10	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Veterano	€ 1.326,00	ET	N/A	15
II			Personal de movimiento				
	1	8	Conductor de Cercanías Principiante	€ 935,90	€ 7,53	NO	14
		8	Conductor de Cercanías	€ 1.136,45	€ 9,14	NO	14
		8	Conductor de Cercanías Veterano	€ 1.337,00	€ 10,75	NO	15
	2	8	Conductor de Discrecional Principiante	€ 935,90	€ 7,53	€ 161,35	14
		8	Conductor de Discrecional	€ 1.136,45	€ 9,14	€ 195,93	14
		8	Conductor de Discrecional Veterano	€ 1.337,00	€ 10,75	€ 230,50	15
	3	8	Conductor de Discrecional y Turismo Principiante	€ 935,90	€ 7,53	€ 161,35	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo	€ 1.136,45	€ 9,14	€ 195,93	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo Veterano	€ 1.337,00	€ 10,75	€ 230,50	15
	4	10	Acompañante de Ruta Principiante	€ 648,60	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta	€ 681,03	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta Veterano	€ 713,46	ET	N/A	15

III		Personal Administrativo							
1	5	Oficial de 1ª Administrativo Principiante	€ 935,90	ET	N/A	14			
	5	Oficial de 1ª Administrativo	€ 1.136,45	ET	N/A	14			
	5	Oficial de 1ª Administrativo Veterano	€ 1.337,00	ET	N/A	15			
2	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Principiante	€ 935,90	ET	N/A	14			
	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	€ 1.136,45	ET	N/A	14			
	8	Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Veterano	€ 1.337,00	ET	N/A	15			
3	10	Auxiliar Administrativo Principiante	€ 935,90	ET	N/A	14			
	10	Auxiliar Administrativo	€ 1.136,45	ET	N/A	14			
	10	Auxiliar Administrativo Veterano	€ 1.337,00	ET	N/A	15			
4	11	Aspirante Administrativo menor 18 años	€ 648,60	ET	N/A	14			
IV		Servicios Auxiliares							
1	5	Oficial de 1ª Taller Principiante	€ 924,50	ET	N/A	14			
	5	Oficial de 1ª Taller	€ 1.122,60	ET	N/A	14			
	5	Oficial de 1ª Taller Veterano	€ 1.320,71	ET	N/A	15			
2	8	Oficial de 2ª Taller Principiante	€ 890,75	ET	N/A	14			
	8	Oficial de 2ª Taller	€ 1.081,63	ET	N/A	14			
	8	Oficial de 2ª Taller Veterano	€ 1.272,50	ET	N/A	15			
3	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Principiante	€ 875,00	ET	N/A	14			
	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	€ 1.062,50	ET	N/A	14			
	10	Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Veterano	€ 1.250,00	ET	N/A	15			
4	11	Aspirante Taller menor 18 años	€ 648,60	ET	N/A	14			

a) Principiante = Antigüedad en la empresa < 2 años

b) General = Antigüedad en la empresa superior a 2 años e inferior a 5

c) Veterano = Antigüedad en la empresa 5 años o más

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2017							
Grupo	Categoría	Grupo de Cotización	Definición	Salario Base	H.E	Plus de Disponibilidad	Pagos Año
I			Personal Superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	€ 1.600,99	ET	N/A	15
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	€ 1.485,20	ET	N/A	15
	2	1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Principiante	€ 1.039,64	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller	€ 1.262,42	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Veterano	€ 1.485,20	ET	N/A	15
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Principiante	€ 970,17	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	€ 1.178,06	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Veterano	€ 1.385,96	ET	N/A	15
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Principiante	€ 930,52	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	€ 1.129,92	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Veterano	€ 1.329,32	ET	N/A	15
II			Personal de movimiento				
	1	8	Conductor de Cercanías Principiante	€ 938,24	€ 7,53	NO	14
		8	Conductor de Cercanías	€ 1.139,29	€ 9,14	NO	14
		8	Conductor de Cercanías Veterano	€ 1.340,34	€ 10,75	NO	15
	2	8	Conductor de Discrecional Principiante	€ 938,24	€ 7,53	€ 161,75	14
		8	Conductor de Discrecional	€ 1.139,29	€ 9,14	€ 196,41	14
		8	Conductor de Discrecional Veterano	€ 1.340,34	€ 10,75	€ 231,08	15
	3	8	Conductor de Discrecional y Turismo Principiante	€ 938,24	€ 7,53	€ 161,75	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo	€ 1.139,29	€ 9,14	€ 196,41	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo Veterano	€ 1.340,34	€ 10,75	€ 231,08	15
	4	10	Acompañante de Ruta Principiante	€ 650,22	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta	€ 682,73	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta Veterano	€ 715,24	ET	N/A	15

III		Personal Administrativo					
	1	5 Oficial de 1ª Administrativo Principiante	€ 938,24	ET	N/A	14	
		5 Oficial de 1ª Administrativo	€ 1.139,29	ET	N/A	14	
		5 Oficial de 1ª Administrativo Veterano	€ 1.340,34	ET	N/A	15	
	2	8 Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Principiante	€ 938,24	ET	N/A	14	
		8 Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	€ 1.139,29	ET	N/A	14	
		8 Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Veterano	€ 1.340,34	ET	N/A	15	
	3	10 Auxiliar Administrativo Principiante	€ 938,24	ET	N/A	14	
		10 Auxiliar Administrativo	€ 1.139,29	ET	N/A	14	
		10 Auxiliar Administrativo Veterano	€ 1.340,34	ET	N/A	15	
	4	11 Aspirante Administrativo menor 18 años	€ 650,22	ET	N/A	14	
IV		Servicios Auxiliares					
	1	5 Oficial de 1ª Taller Principiante	€ 926,81	ET	N/A	14	
		5 Oficial de 1ª Taller	€ 1.125,41	ET	N/A	14	
		5 Oficial de 1ª Taller Veterano	€ 1.324,01	ET	N/A	15	
	2	8 Oficial de 2ª Taller Principiante	€ 892,98	ET	N/A	14	
		8 Oficial de 2ª Taller	€ 1.084,33	ET	N/A	14	
		8 Oficial de 2ª Taller Veterano	€ 1.275,68	ET	N/A	15	
	3	10 Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Principiante	€ 877,19	ET	N/A	14	
		10 Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	€ 1.065,16	ET	N/A	14	
		10 Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Veterano	€ 1.253,13	ET	N/A	15	
	4	11 Aspirante Tallr menor 18 años	€ 650,22	ET	N/A	14	

- a) Principiante = Antigüedad en la empresa < 2 años
 b) General = Antigüedad en la empresa superior a 2 años e inferior a 5
 c) Veterano = Antigüedad en la empresa 5 años o más

TABLAS SALARIALES PARA 2018

Grupo	Categoría	Grupo de Cotización	Definición	Salario Base	H.E	Plus de Disponibilidad	Pagas Año
I			Personal Superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	€ 1.608,99	ET	N/A	15
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	€ 1.492,63	ET	N/A	15
	2	1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Principiante	€ 1.044,84	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller	€ 1.268,74	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Veterano	€ 1.492,63	ET	N/A	15
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Principiante	€ 975,02	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	€ 1.183,95	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Veterano	€ 1.392,89	ET	N/A	15
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Principiante	€ 935,17	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	€ 1.135,57	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Veterano	€ 1.335,96	ET	N/A	15
II			Personal de movimiento	€ -			
	1	8	Conductor de Cercanías Principiante	€ 942,93	€ 7,53	NO	14
		8	Conductor de Cercanías	€ 1.144,99	€ 9,14	NO	14
		8	Conductor de Cercanías Veterano	€ 1.347,04	€ 10,75	NO	15
	2	8	Conductor de Discrecional Principiante	€ 942,93	€ 7,53	€ 162,56	14
		8	Conductor de Discrecional	€ 1.144,99	€ 9,14	€ 197,39	14
		8	Conductor de Discrecional Veterano	€ 1.347,04	€ 10,75	€ 232,24	15
	3	8	Conductor de Discrecional y Turismo Principiante	€ 942,93	€ 7,53	€ 162,56	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo	€ 1.144,99	€ 9,14	€ 197,39	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo Veterano	€ 1.347,04	€ 10,75	€ 232,24	15
	4	10	Acompañante de Ruta Principiante	€ 653,47	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta	€ 686,15	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta Veterano	€ 718,82	ET	N/A	15

TABLAS SALARIALES PARA 2019

Grupo	Categoría	Grupo de Cotización	Definición	Salario Base	H.E	Plus de Disponibilidad	Pagos Año
I			Personal Superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	€ 1.621,06	ET	N/A	15
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	€ 1.503,82	ET	N/A	15
	2	1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Principiante	€ 1.052,68	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller	€ 1.278,25	ET	N/A	14
	3	1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Veterano	€ 1.503,82	ET	N/A	15
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Principiante	€ 982,33	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	€ 1.192,83	ET	N/A	14
	4	2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Veterano	€ 1.403,33	ET	N/A	15
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Principiante	€ 942,19	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	€ 1.144,08	ET	N/A	14
		3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Veterano	€ 1.345,98	ET	N/A	15
II			Personal de movimiento	€ -			
	1	8	Conductor de Cercanías Principiante	€ 950,00	€ 7,53	NO	14
		8	Conductor de Cercanías	€ 1.153,57	€ 9,14	NO	14
	2	8	Conductor de Cercanías Veterano	€ 1.357,15	€ 10,75	NO	15
		8	Conductor de Discrecional Principiante	€ 950,00	€ 7,53	€ 163,78	14
		8	Conductor de Discrecional	€ 1.153,57	€ 9,14	€ 198,87	14
		8	Conductor de Discrecional Veterano	€ 1.357,15	€ 10,75	€ 233,98	15
	3	8	Conductor de Discrecional y Turismo Principiante	€ 950,00	€ 7,53	€ 163,78	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo	€ 1.153,57	€ 9,14	€ 198,87	14
	4	10	Acompañante de Ruta Principiante	€ 1.357,15	€ 10,75	€ 233,98	15
		10	Acompañante de Ruta	€ 658,37	ET	N/A	14
		10	Acompañante de Ruta Veterano	€ 691,29	ET	N/A	14
				€ 724,21	ET	N/A	15

III		Personal Administrativo	€	-			
	1	5 Oficial de 1ª Administrativo Principiante	€	950,00	ET	N/A	14
		5 Oficial de 1ª Administrativo	€	1.153,57	ET	N/A	14
		5 Oficial de 1ª Administrativo Veterano	€	1.357,15	ET	N/A	15
	2	8 Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Principiante	€	950,00	ET	N/A	14
		8 Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador	€	1.153,57	ET	N/A	14
		8 Oficial de 2ª Administrativo, Cobrador Veterano	€	1.357,15	ET	N/A	15
	3	10 Auxiliar Administrativo Principiante	€	950,00	ET	N/A	14
		10 Auxiliar Administrativo	€	1.153,57	ET	N/A	14
		10 Auxiliar Administrativo Veterano	€	1.357,15	ET	N/A	15
	4	11 Aspirante Administrativo menor 18 años	€	658,37	ET	N/A	14
IV		Servicios Auxiliares	€	-			
	1	5 Oficial de 1ª Taller Principiante	€	938,43	ET	N/A	14
		5 Oficial de 1ª Taller	€	1.139,52	ET	N/A	14
		5 Oficial de 1ª Taller Veterano	€	1.340,61	ET	N/A	15
	2	8 Oficial de 2ª Taller Principiante	€	904,17	ET	N/A	14
		8 Oficial de 2ª Taller	€	1.097,92	ET	N/A	14
		8 Oficial de 2ª Taller Veterano	€	1.291,68	ET	N/A	15
	3	10 Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Principiante	€	888,19	ET	N/A	14
		10 Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller	€	1.078,51	ET	N/A	14
		10 Engrasador, Lavacoches, Mozo de Taller Veterano	€	1.268,84	ET	N/A	15
	4	11 Aspirante Taller menor 18 años	€	658,37	ET	N/A	14

- a) Principiante = Antigüedad en la empresa < 2 años
b) General = Antigüedad en la empresa superior a 2 años e inferior a 5
c) Veterano = Antigüedad en la empresa 5 años o más

TABLAS SALARIALES PARA 2020

Grupo	Categoría	Grupo de Cotización	Definición	Salario Base	H.E	Plus de Disponibilidad	Pagas Año
I			Personal Superior y técnico				
	1	1	Jefe de Servicios, Director	€ 1.637,27	ET	N/A	15
	2	1	Inspector Principal, Ingenieros, Licenciados, Jefe de Sección, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Taller	€ 1.518,86	ET	N/A	15
	2	1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller Principiante	€ 1.063,20	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller	€ 1.291,03	ET	N/A	14
		1	Jefe de Tráfico 1ª y Jefe de Taller	€ 1.518,86	ET	N/A	15
	3	2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Principiante	€ 992,16	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General	€ 1.204,76	ET	N/A	14
		2	Ingeniero Técnico, Oficina Titulado, ATS, Jefe de Negociado, Encargado General Veterano	€ 1.417,37	ET	N/A	15
	4	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Principiante	€ 951,61	ET	N/A	14
	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén	€ 1.155,52	ET	N/A	14	
	3	Jefe de Tráfico de 2ª, Encargado de Almacén Veterano	€ 1.359,44	ET	N/A	15	
II			Personal de movimiento	€ -			
	1	8	Conductor de Cercanías Principiante	€ 959,50	€ 7,53	NO	14
		8	Conductor de Cercanías	€ 1.165,11	€ 9,14	NO	14
	2	8	Conductor de Cercanías Veterano	€ 1.370,72	€ 10,75	NO	15
		8	Conductor de Discrecional Principiante	€ 959,50	€ 7,53	€ 165,42	14
		8	Conductor de Discrecional	€ 1.165,11	€ 9,14	€ 200,80	14
	3	8	Conductor de Discrecional Veterano	€ 1.370,72	€ 10,75	€ 236,32	15
		8	Conductor de Discrecional y Turismo Principiante	€ 959,50	€ 7,53	€ 165,42	14
		8	Conductor de Discrecional y Turismo	€ 1.165,11	€ 9,14	€ 200,80	14
	4	10	Conductor de Discrecional y Turismo Veterano	€ 1.370,72	€ 10,75	€ 236,32	15
	10	Acompañante de Ruta Principiante	€ 664,96	ET	N/A	14	
	10	Acompañante de Ruta	€ 698,21	ET	N/A	14	
	10	Acompañante de Ruta Veterano	€ 731,45	ET	N/A	15	

ANEXO II

TIPO DE SERVICIOS	CONDUCTOR DE CERNANÍAS	CONDUCTOR DE DISCRECIONAL	CONDUCTOR DISCRECIONAL Y DE TURISMO
	Aquel que realiza solamente servicios locales y alrededores	Aquel que realiza los anteriores y viajes de largo recorrido (con pernatación fuera del domicilio habitual)	Aquel que realiza los anteriores y viajes de naturaleza turística
JORNADA	8 horas (Sin Disponibilidad)	10,5 horas (Con Disponibilidad)	Jornada según reglamento 561 del Reglamento Europeo (O el que esté en vigor) (Con Disponibilidad + Pluses Turísticos)
PLUSSES	No hay pluses	Plus de Disponibilidad	Plus de Disponibilidad + Pluses Turísticos
HORAS EXTRAS	A partir de las 9 horas	A partir de las 11,5 Horas	No se devengan horas extras
DISPONIBILIDAD	NO	SI	SI
ASIGNACION DE VIAJE (AV)	NO	SI	NO (Turismo oriental y americano)
PLUSSES TURÍSTICOS (DIRECTOS POR PARTE DEL CLIENTE)	No posibilidad de venta a bordo, ni recibir propinas	No posibilidad de venta a bordo, ni recibir propinas	SI (Otros mercados turísticos y otros viajes de larga duración) * Posibilidad de venta a bordo * Recepción de propinas a bordo * Comisiones comerciales

Servicios locales: Aquellos realizados en la ciudad donde la Empresa tuviera la sede o base operacional (autobuses permanentes)

Alrededores: Aquellos lugares que puedan ser objeto de ida y vuelta en el mismo día según Reglamentos Comunitarios

Viajes de Largo Recorrido: Aquellos que exigen pernatación fuera de la residencia habitual

Turismo: Cualquiera de los anteriores operados por Tour Operadores de Turismo.

ANEXO III

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2016		OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2017	
Comida Local	10,00	Comida Local	10,03
Comida Viaje	12,00	Comida Viaje	12,03
Comida/Cena Portugal	20,00	Comida/Cena Portugal	20,00
Hora Extra	10,75	Hora Extra	10,75
Media Hora	5,25	Media Hora	5,25
Hora Nocturna	1,00	Hora Nocturna	1,00
Media Hora Nocturna	0,50	Media Hora Nocturna	0,50
Asignación de viaje	13,00	Asignación de viaje	13,03
Festivo	76,00	Festivo	76,00
Alojamiento y desayuno España	60,25	Alojamiento y desayuno España	60,25
Dieta completa España	91,00	Dieta completa España	91,00
Comida/Cena Portugal/Andorra	20,00	Comida/Cena Portugal/Andorra	20,00
Alojamiento y desayuno Portugal/Andorra	70,50	Alojamiento y desayuno Portugal/Andorra	70,50
Dieta completa Portugal/Andorra	120,75	Dieta completa Portugal/Andorra	120,75
Comida/Cena Europa	25,00	Comida/Cena Europa	25,00
Alojamiento y desayuno Europa	103,25	Alojamiento y desayuno Europa	103,25
Dieta Europa	174,50	Dieta Europa	174,50
Desayuno	2,50	Desayuno	2,50
Solo un servicio	34,00	Solo un servicio	34,00
Transfer diurno	10,00	Transfer diurno	10,00
Transfer nocturno	23,00	Transfer nocturno	23,00
Plus línea regular	6,00	Plus línea regular	6,00
Comida Europa Mapa Plus	25,00	Comida Europa Mapa Plus	25,00
Descanso no disfrutado	76,00	Descanso no disfrutado	76,00

Comida Local	10,15
Comida Viaje	12,18
Comida/Cena Portugal	20,00
Hora Extra	10,75
Media Hora	5,25
Hora Nocturna	1,00
Media Hora Nocturna	0,50
Asignación de viaje	13,20
Festivo	76,00
Alojamiento y desayuno España	60,25
Dieta completa España	91,00
Comida/Cena Portugal/Andorra	20,00
Alojamiento y desayuno Portugal/Andorra	70,50
Dieta completa Portugal/Andorra	120,75
Comida/Cena Europa	25,00
Alojamiento y desayuno Europa	103,25
Dieta Europa	174,50
Desayuno	2,50
Sólo un servicio	34,00
Transfer diurno	10,00
Transfer nocturno	23,00
Plus línea regular	6,00
Comida Europa Mapa Plus	25,00
Descanso no disfrutado	76,00

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2018	
Comida Local	10,08
Comida Viaje	12,09
Comida/Cena Portugal	20,00
Hora Extra	10,75
Media Hora	5,25
Hora Nocturna	1,00
Media Hora Nocturna	0,50
Asignación de viaje	13,10
Festivo	76,00
Alojamiento y desayuno España	60,25
Dieta completa España	91,00
Comida/Cena Portugal/Andorra	20,00
Alojamiento y desayuno Portugal/Andorra	70,50
Dieta completa Portugal/Andorra	120,75
Comida/Cena Europa	25,00
Alojamiento y desayuno Europa	103,25
Dieta Europa	174,50
Desayuno	2,50
Sólo un servicio	34,00
Transfer diurno	10,00
Transfer nocturno	23,00
Plus línea regular	6,00
Comida Europa MapaPlus	25,00
Descanso no disfrutado	76,00

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2020	
Comida/Cena Portugal/Andorra	20,00
Alojamiento y desayuno Portugal/Andorra	70,50
Dieta completa Portugal/Andorra	120,75
Comida/Cena Europa	25,00
Alojamiento y desayuno Europa	103,25
Dieta Europa	174,50
Desayuno	2,50
Sólo un servicio	34,00
Transfer diurno	10,00
Transfer nocturno	23,00
Plus línea regular	6,00
Comida Europa Mapa Plus	25,00
Descanso no disfrutado	76,00

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS 2020	
Comida Local	10,25
Comida Viaje	12,30
Comida/Cena Portugal	20,00
Hora Extra	10,75
Media Hora	5,25
Hora Nocturna	1,00
Media Hora Nocturna	0,50
Asignación de viaje	13,33
Festivo	76,00
Alojamiento y desayuno España	60,25
Dieta completa España	91,00

(03/19.343/16)

