ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 3085

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 20 de septiembre de 2023, de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA. AÑOS 2.023, 2.024, 2025 Y 2026".

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA. AÑOS 2.023, 2.024, 2025 Y 2026", código de convenio número 16000275011987, que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2023, al que se le ha dado nueva y definitiva redacción en fecha 22 de agosto de 2023, en cumplimiento del requerimiento efectuado por el Servicio de Trabajo, de una parte, por la asociación provincial de empresas de transporte interurbano y discrecional de viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la federación provincial de servicios para la movilidad y el consumo de UGT (FESMC UGT) y sector carretera y logística de la federación de servicios a la ciudadanía (FSC)-CCOO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 20 de septiembre de 2023.

La Delegada Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Aranzazu Poveda Martínez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA. AÑOS 2.023, 2.024, 2025 Y 2026

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES.

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERURBANO Y DISCRECCIONAL DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CUENCA (ACUTRAVI), y por la representación sindical la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE UGT (FESMC UGT) y SECTOR CARRETERA Y LOGISTICA DE LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA (FSC)-CCOO Cuenca.

ARTÍCULO 2.º- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Cuenca.

ARTÍCULO 3.º- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio será de aplicación a todas las empresas de transportes, incluyendo los servicios pertenecientes a las mismas, bien sean de carácter local como provincial.

Las actividades a que afecta el presente Convenio Colectivo son las siguientes

Servicios Regulares de Viajeros.

Servicios Discrecionales de Viajeros.

Servicios Coordinados de Viajeros en Autobuses.

Servicios Urbanos de Viajeros en Autobuses y Microbuses.

Auto-Taxis y Gran Turismo (Transporte de Viajeros en Automóviles Ligeros de Servicio Público).

Vehículos de Alquiler sin Conductor.

Servicios de Viajeros con Vehículos de Motor Mecánico, practicado por Agencias de Viajes.

ARTÍCULO 4.º- ÁMBITO PERSONAL.

Como norma general, se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que actúen en las empresas afectadas por el presente Convenio, tanto si realizan una función técnica como si prestan sus esfuerzos físicos.

Quedan excluidos los cargos de Alta Dirección y Alto Consejo en que concurran las características determinadas en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.º- ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de Enero de 2023 hasta el 31 de Diciembre de 2026.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo en el mes de enero de 2027.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

ARTÍCULO 6.º- SUBIDA SALARIAL Y REVISIÓN SALARIAL.

SALARIO BASE: Para el año 2023, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se incrementará en un 4% respecto a las tablas salariales del año 2022, determinándose así las tablas de aplicación para el año 2023, y fijadas en el ANEXO I adjunto a este Convenio.

Si el IPC anual de 2023 fuera superior al 4%, se producirá un incremento adicional del 1% con efectos de 1 de enero de 2023, procediendo a la revisión de las tablas para su publicación en el BOP.

Para el año 2024, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se incrementará en un 4% respecto a las tablas definitivas de 2023.

Si el IPC anual de 2024 fuera superior al 4%, se producirá un incremento adicional del 1% con efectos de 1 de enero de 2024, procediendo a la revisión de las tablas para su publicación en el BOP.

Para el año 2025, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se incrementará en un 4% respecto a las tablas definitivas de 2024.

Si el IPC anual de 2025 fuera superior al 4%, se producirá un incremento adicional del 1% con efectos de 1 de enero de 2025, procediendo a la revisión de las tablas para su publicación en el BOP.

Para el año 2026, el Salario Base de todas las categorías fijadas en el presente convenio se incrementará en un 4,5% respecto a las tablas definitivas de 2025.

Si la media del IPC de los años 2023, 2024 y 2025 es superior al 4%, se producirá un incremento adicional del 0,5% con efectos de 1 de enero de 2026.

Los atrasos generados por las posibles revisiones salariales de cada uno de los años de vigencia de este convenio, se abonarán dentro de los tres meses siguientes al de publicación en el BOP.

El PLUS DE CONVENIO y el PLUS DE TRANSPORTE se incrementará también en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base en los años 2023 a 2026.

DIETAS: Para el año 2023, será de 12,95 euros/día para comida dentro de la provincia de Cuenca y 13,95 euros/día fuera de la provincia de cuenca; 29,72 euros la dieta completa en servicio regular, y de 50,20 euros/día la dieta completa en servicio discrecional.

Las dietas se incrementarán, en un euro, en caso de comidas fuera de la provincia, de acuerdo con lo recogido en el párrafo anterior.

Dietas en viajes a Portugal y resto de Europa: Salvo que la persona trabajadora vaya incluido en bono, la dieta para las salidas a Portugal para el año 2023 será de 74,92 euros/día y para el resto de Europa 92,02 euros/día. Adicionalmente y

compatible con las anteriores, la persona trabajadora percibirá en concepto de dieta complementaria, la cantidad de 25 euros/día.

El incremento de las dietas de viaje a Portugal y resto de Europa se incrementará también en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base en los años 2024 a 2026, sin perjuicio de la aplicación de la clausula de revisión prevista en caso de incremento del IPC.

CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES

ARTÍCULO 7.- CONTRATOS DE TRABAJO.

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito o de palabra, especificando las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia a la persona trabajadora en el momento de la firma del mismo. Deberá realizarse en presencia de un/a representante sindical, si fuera requerido por la persona trabajadora.

No obstante, deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en los supuestos recogidos por el Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos de trabajo se regirán por la normativa vigente en cada momento, no obstante, el contrato eventual (incremento ocasional e imprevisible) y el contrato fijo-discontinuo tienen las siguientes particularidades en su regulación:

7.1. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTACIAS DE LA PRODUCCIÓN (INCREMENTO OCASIONAL E IMPREVISIBLE)

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, se acuerda la ampliación de la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

7.2. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

Las personas trabajadoras cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo de conformidad con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto así como por las disposiciones del presente Convenio:

7.2.1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

7.2.2. El llamamiento deberá efectuarse por cualquier medio que permita tener constancia de manera fehaciente del mismo, siempre mediante notificación por escrito, a través de medios telemáticos tales como SMS, email, Whatsapp, etc. Será obligación de la persona trabajadora comunicar cualquier variación en los datos a efectos de comunicación.

7.2.3. El orden de llamada de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en riguroso orden de antigüedad en la contratación y categoría y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a la representación legal de las personas trabajadoras.

7.2.4. Se podrán celebrar contratos fijo-discontinuos a tiempo parcial.

ARTÍCULO 8.º- LA SUCESION DE LA EMPRESA.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Considerando incluido dentro de este artículo cualquier tipo de modalidad contractual de las personas trabajadoras, ateniéndose siempre a la legislación vigente.

En el caso de terminación total o parcial de las concesiones de servicios urbanos, la nueva empresa o concesionario que pase a prestar dichos servicios se subrogará en todas las personas trabajadoras afectos directa o indirectamente a la explotación del antiguo concesionario o prestatario del servicio urbano.

Cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todas las personas trabajadoras dispondrán de una carta individual en la que se le reconozcan todos sus derechos adquiridos (antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.), siendo firmada por la antigua y nueva empresa.

ARTÍCULO 9.º- PERÍODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba no podrá exceder de 6 meses para los Técnicos titulados, ni de 3 meses para las demás personas trabajadoras, excepto las no cualificadas, en cuyo caso, la duración máxima será de 15 días.

Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

ARTÍCULO 10.º- FORMACIÓN EN EL TRABAJO.

El contrato de formación en el trabajo se regulará de acuerdo con la Normativa Legal Vigente.

Se formalizará siempre por escrito y con asistencia de la representación legal del menor.

El período de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad en la empresa.

El salario correspondiente a dicho contrato será el estipulado en las tablas salariales anexas a este

Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11.º- PROCEDIMIENTOS DE REGULACIÓN DE EMPLEO.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el procedimiento de Despido Colectivo, Suspensión y Reducción de Jornada, así como cada norma que lo sustituya, complemente o desarrolle.

Las empresas estarán obligadas a garantizar el acceso a la representación de las personas trabajadoras a cuantos datos se refiera el citado expediente.

ARTÍCULO 12.º-TRASLADO DEL PERSONAL.

Los traslados de personal podrán efectuarse por solicitud del interesado o interesada y previo acuerdo con la empresa, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, por permuta con otra persona trabajadora, siempre que exista un acuerdo entre ambos y la empresa, por necesidades económicas, técnicas, organizativas y de producción de la empresa y en base a los requisitos marcados por la ley, así como por las necesidades del servicio en las condiciones fijadas por la Ley.

ARTÍCULO 13. º-VACANTES.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de las personas trabajadoras, si existieran en la empresa, por parte de la Dirección de la misma, en el momento en que se produzcan.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIO Y DESCANSOS

ARTÍCULO 14.º- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 40 horas semanales (1792 horas en cómputo anual).

Las personas trabajadoras que realizan jornada continua dispondrán en medio de la misma de 20 minutos de descanso que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por ley. Los conductores o conductoras de Urbanos e Interurbanos tendrán 30 minutos de toma y deja de servicio.

ARTÍCULO 15.º-DESCANSO SEMANAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpido, pudiendo acumularse éste como máximo por catorce días, en cuyo caso, la persona trabajadora tendrá derecho a cuatro días ininterrumpidos.

Para establecer esta acumulación de descansos por quincenas o variar el orden establecido, deberá mediar acuerdo por escrito y registrado entre la empresa y las personas delegadas de personal.

ARTÍCULO 16.º-CALENDARIO LABORAL.

Durante el primer mes del año se elaborará conjuntamente entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras el calendario laboral que deberá comprender mínimamente las fiestas locales y fechas para disfrute de vacaciones.

Para servicios urbanos el calendario laboral se publicará trimestralmente. Antes del 15 de marzo estará publicado los días de descanso y trabajo de 1 de abril a 30 de junio; antes del 15 de junio, estarán publicados los días de descanso y trabajo del 1 de julio al 30 de septiembre; antes del 15 de septiembre los días de descanso y trabajo del 1 de octubre al 31 de diciembre y antes del 15 de diciembre, los días de descanso y trabajo del 1 de enero al 31 de marzo.

Para servicio regular el calendario laboral se publicará mensualmente, dentro de los 5 últimos días de cada mes.

Para atender circunstancias no previstas, y por tano que no se hayan podido planificar con el tiempo suficiente por la empresa, el calendario publicado podrá ser modificado para permitir la realización de los servicios de transporte correspondientes.

ARTÍCULO 17.º- VACACIONES.

Se establece un período anual de vacaciones de 30 días naturales retribuidos con salario íntegro, excepto dietas y horas extraordinarias. Podrán fraccionarse en dos períodos.

Su disfrute no se podrá iniciar en los días de descanso semanal ni en días festivos.

ARTÍCULO 18.º- LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los días naturales que a continuación se detallan:

a) Por matrimonio o constitución legal de pareja de hecho mediante su inscripción en el Registro de parejas de hecho de la persona trabajadora, 15 días.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

c) Por traslado del domicilio habitual, 2 días.

d) Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, 3 días ampliables a 5, si hay desplazamiento al efecto.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, o también para los trámites de registro civil.

f) Por boda de hijos o hermanos, 1 día ampliable a 3, si hay desplazamiento al efecto.

g) Por tiempo necesario que precise la persona trabajadora para concurrir a exámenes en centro de formación académica o profesional, siendo retribuidos los 10 primeros días del año, no retribuyéndose los que exceden de dicho número.

h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica.

h) bis) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

i) Por el tiempo indispensable para acompañamiento de un hijo/a menor de 15 años a consulta médica.

j) Un día al año para atender a asuntos propios, sin necesidad de justificación.

Se deberá solicitar con una antelación de, al menos, 72 horas. En caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, el día de asuntos propios se deberá solicitar con 48 horas de antelación. La concesión será obligatoria, salvo petición coincidente de 2 personas trabajadoras en empresas con platillas de menos de 50 personas trabajadoras y de 4 en empresas de más de 50 personas trabajadoras, siempre que la petición se realice por personas trabajadoras con la misma categoría y puesto de trabajo, debiendo justificar la empresa la negativa a su concesión.

k) Será de obligado cumplimiento la ley de igualdad (3/2007, de 22 marzo), y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujer y hombres (BOE nº 57 de 7/3/2018).

Toda persona trabajadora afectados por este convenio podrá solicitar a la empresa un año de excedencia en su empresa con derecho a la reserva de su puesto de trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que disfrutaba en el momento de solicitarla. Si la empresa se viera en la necesidad de cubrir esa vacante, lo haría con un contrato de sustitución o interinidad.

Para todo lo demás nos remitimos al artículo 46 del E.T.

ARTÍCULO 19.º- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización y retribución de las horas extraordinarias se regirá por la Normativa Legal Vigente en la materia en cada momento.

En el transporte de viajeros podrá negociarse entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras una fórmula que sustituya el precio de la hora extra por una compensación, tomando como nuevo parámetro los kilómetros recorridos y el precio del mismo.

ARTÍCULO 20º.-HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES.

A tenor de que se establece en la Normativa Legal vigente, se podrán realizar horas extraordinarias con carácter estructural por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la singularidad del sector de Transportes y que supongan necesidades del servicio que haga precisa su realización, siempre que medie acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras y, donde no los hubiere, de las propias personas trabajadoras afectos en cada centro de trabajo.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES

ARTÍCULO 21º.- DE LA MUJER TRABAJADORA.

Todas las empresas del sector se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier discriminación en los procesos de selección, contratación y retribución del personal femenino.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes:

- Se asegura el 100% del salario durante la vigencia del embarazo y nunca este, podrá ser motivo de despido.

- Se extiende a tres años la reserva del puesto de trabajo por el cuidado de hijos.

- Durante el embarazo la mujer trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si este fuese nocivo para la gestación y lactancia de los hijos.

ARTÍCULO 22.º- AYUDA POR FALLECIMIENTO.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de una persona trabajadora, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades de salario real.

ARTÍCULO 23.º- SEGURO CONTRA ACCIDENTES.

Las empresas suscribirán, en el plazo de 2 meses desde la publicación del nuevo convenio colectivo provincial, un seguro colectivo de accidentes, o revisarán el que tuvieran ya contratado, a fin de garantizar a todas las personas trabajadoras de su plantilla los siguientes riesgos y capitales a lo largo de toda la vigencia del Convenio:

- Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 35.000 euros.

- Muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 27.000 euros.

ARTÍCULO 24.º- JUBILACION

En materia de Jubilación, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente durante la vigencia del presente convenio.

JUBILACION ANTICIPADA

Al cesar la persona trabajadora en la empresa por jubilación anticipada, percibirá de la misma una compensación en metálico según la siguiente escala.

-- Al cumplir los 62 años: 12 mensualidades.

-- Al cumplir los 63 años: 10 mensualidades.

-- Al cumplir los 64 años: 8 mensualidades.

-- Al cumplir los 65 años: 6 mensualidades.

-- Al cumplir los 66 años: 4 mensualidades.

-- Al cumplir los 67 años: 2 mensualidades.

En todos los casos se requiere que la persona trabajadora acredite una antigüedad de 20 años en la empresa en el momento de cesar definitivamente en la misma.

ARTÍCULO 25.º- TRASLADO POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora fuera de la localidad de residencia del mismo, como consecuencia de accidente de trabajo, los gastos del desplazamiento hasta el lugar de residencia serán por cuenta de la empresa, la gestión de este traslado será realizada por la propia empresa.

En el supuesto de que el accidente de trabajo ocurrido fuera del lugar de residencia de la persona trabajadora no determine el fallecimiento del mismo, pero sí lesiones, la empresa correrá con los gastos de su evacuación hasta un centro hospitalario, en caso de que no se haya efectuado por la Seguridad Social, o por la entidad colaboradora en la gestión que corresponda en razón de la urgencia.

ARTÍCULO 26.º- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal, derivada de cualquier contingencia, percibirán con cargo a la empresa y desde el tercer día las diferencias existentes entre las prestaciones que por tal contingencia abone la seguridad social, hasta completar el 100% del salario.

ARTÍCULO 27.- SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Los conductores o conductoras a quienes se les retire el permiso de conducir realizando un servicio a la empresa, tendrán reservado sus puestos de trabajo en la empresa hasta que les sea devuelto el mismo.

En aquellas empresas de más de 6 personas trabajadoras, a la persona trabajadora al que le haya sido retirado el permiso de conducir será acoplado en otro puesto de trabajo durante un tiempo máximo de 6 meses, percibiendo durante este período el salario base y la antigüedad de su categoría profesional.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTÍCULO 28.º- NORMAS DE CONTROL DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Las normas de control de seguridad e higiene serán de escrupulosa aplicación por las empresas y personas trabajadoras. Todos los vehículos de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión por parte de las personas trabajadoras, la persona designada por sus representantes, siempre que pertenezca a la plantilla de la empresa.

Las empresas y las personas trabajadoras se comprometen al respeto escrupuloso de la Reglamentación vigente para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, así como las Normas complementarias de conducción y jornada para los conductores que realicen el transporte.

ARTÍCULO 29.º-REVISIÓN MÉDICA.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual a las personas trabajadoras de su plantilla.

Las personas trabajadoras de nueva incorporación en plantilla deberán pasar la revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa.

Los gastos de revisión médica correrán a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 30. º- COMITÉ DE SEGURIDAD E HIGIENE.

En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Legislación vigente.

El Comité o Vigilante de Seguridad e Higiene podrá recabar, si lo considera necesario, los informes técnicos de los organismos competentes a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades de orden a la comisión de dichos informes.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 31.º-SALARIO BASE.

El salario base que corresponde a la persona trabajadora con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores establecidos en la tabla incluida como Anexo I de este Convenio Colectivo.

Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, y para los casos en que el salario base venga establecido en un importe diario en las tablas, se computará todos los meses a razón de 31 días.

ARTÍCULO 32.º- ANTIGÜEDAD.

El personal afectado por este Convenio percibirá de sus respectivas empresas, aumentos periódicos por años de servicios consistentes en dos bienios al 5% cada uno de ellos y cinco quinquenios al 10% de salario base de este Convenio.

ARTÍCULO 33.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, beneficios, verano y Navidad, que se abonarán antes del 30 de Marzo, en la primera quincena de Julio y el 22 de Diciembre, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base más la antigüedad.

ARTÍCULO 34.º- PLUS DE TRANSPORTE Y PLUS DE CONVENIO

Se establece, para el año 2023 la cantidad de 136,41 euros al mes en concepto de plus de transporte para todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio.

En concepto de Plus de Convenio, se fija una cantidad de 111,58 euros al mes, durante los 12 meses del año, para el año 2023, sin perjuicio de su posible revisión en función del IPC de 2023.

Los pluses de transporte y de convenio se incrementará en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base en los años 2024 a 2026.

ARTÍCULO 35.º- DIETAS.

A todas las personas trabajadoras del sector se les abonará en concepto de dietas las cantidades fijadas en el artículo 6º del presente convenio.

La comida y la cena, para las personas trabajadoras del Servicio Regular, serán de 29,72 euros para los años 2023.

Este importe, se entiende, sin perjuicio de que pueda operar la clausula de revisión en función de la evolución del IPC prevista en el artículo 6 de este Convenio.

El importe de esta dieta se incrementará en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base en los años 2024 a 2026.

ARTÍCULO 36.º- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a su personal, la ropa de trabajo.

A los conductores y conductoras de urbanos e interurbanos se les proporcionará todos los años 2 camisas y 2 pantalones en verano y durante el invierno se les proporcionarán un anorak, 2 camisas y 2 pantalones cada año.

Al personal de talleres, se le dotará de 2 monos en verano y 2 monos en invierno cada año. Igualmente, se le entregará un par de botas de seguridad y un anorak cada 2 años.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos internos que puedan existir en cada empresa, que no podrá ser en ningún caso inferior a lo aquí establecido.

ARTÍCULO 37.º- CONDUCTOR PERCEPTOR DE AUTOBUS.

El personal conductor/a-perceptor/a de autobús percibirá un complemento salarial del 20% del salario del presente Convenio durante los días que desarrolle la doble función.

Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, se computará a razón de 25 días por mes, a efectos de la percepción de este plus.

ARTÍCULO 38º. QUEBRANTO DE MONEDA Y CORREO.

En concepto de quebranto de moneda y correo, los cobradores tanto de líneas urbanas como de interurbanas, percibirán una cantidad de 1,26 euros por día trabajado en el año 2023. Este importe será revisable en caso de que sea necesario aplicar la previsión sobre IPC prevista en el artículo 6 de este Convenio.

La cuantía se incrementará en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base en los años 2024 a 2026.

Únicamente, para el transporte urbano de viajeros de Cuenca Capital, se computará a razón de 25 días por mes, a efectos de la percepción de este plus.

ARTÍCULO 39º. PLUS NOCTURNIDAD.

Se establece un plus de nocturnidad consistente en 1 euro por cada hora o fracción de hora que se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

En los años 2024 a 2026 su importe se incrementará en los mismos porcentajes que los establecidos para el salario base para esos años, siendo aplicable la previsión recogida en el artículo 6 del Convenio sobre evolución del IPC.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 40.º- DERECHOS SINDICALES.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de personal dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas, a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca la persona trabajadora o siempre que exista citación previa.

En empresas que ocupen de doscientos cincuenta y uno a quinientas personas trabajadoras serán de 30 horas; 35 horas en el caso de empresas que cuenten entre quinientos una personasa trabajadoras y setecientos cincuenta, y 40 horas para empresas de setecientos cincuenta y uno en adelante.

En la utilización de horas sindicales, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1.º- Los Comités de empresa o Delegados/as de personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las Centrales Sindicales y otras entidades.

2.º- Durante el tiempo de negociación del Convenio Colectivo no habrá limitación de horas sindicales.

3.º- Las horas sindicales correspondientes al Comité de empresa o Delegados/as de personal de una misma empresa podrán acumularse a favor de uno o varios miembros.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de Personal participarán en los procesos de selección de personal.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a centrales sindicales, las empresas descontarán en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente, que entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por las personas trabajadoras o la central sindical interesada.

Cuando el/la delegado/a de personal o miembro del comité de empresa haga uso de las horas sindicales percibirá igual salario que la media diaria del mes anterior.

De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se reconoce en todos los centros de trabajo afectados por este Convenio Colectivo las Elecciones de empresa.

En las empresas con 25 o más personas trabajadoras, se reconoce la figura del delegado/a sindical.

Los/as Delegados/as Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa o no sean delegados/as de personal, tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para éstos.

CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.

ARTÍCULO 41. - COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.

De acuerdo con los artículos 85.3.c) y 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 15 días desde la firma del convenio se constituirá la Comisión Paritaria del Convenio, que estará formada por 4 vocales nombrados por los empresarios y 4 vocales nombrados por la representación de las personas trabajadoras, en virtud de la representatividad de cada una de las partes a la fecha de la firma del convenio.

A las reuniones podrán acudir asesores/as de las partes con voz, pero sin voto. Las horas destinadas por cada miembro de la Comisión, a las reuniones de la misma, serán retribuidas conforme a los salarios que se vinieran percibiendo y no computarán a efectos del crédito horario.

Serán presidente/a y secretario/a de esta Comisión Paritaria dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre las personas trabajadoras y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión uno en cada representación.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser instadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

Las funciones de esta Comisión Paritaria serán:

a) Interpretación del Convenio y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio Colectivo.

b) Mediación en los problemas y cuestiones que les sean sometidos.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.

d) Conocer de la inaplicación de las condiciones del presente Convenio Colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten y entender de los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de las condiciones del Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

j) Emitir informe o dictamen para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

k) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado, así como el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

l) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

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

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte legítima, mediante solicitud por escrito dirigido a la misma y, en el cual, se hará constar necesariamente el asunto objeto de la convocatoria y los puntos de controversia.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria a los efectos oportunos se fija en la sede de la Delegación en Cuenca del Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, en la Calle Parque San Julián,13 de Cuenca, CP 16001, Tfno. 969179817, e mail: juradoarbitralcu@jccm.es

ARTÍCULO 42.- PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS POR APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En los casos de discrepancia entre la representación de las empresas y la representacion de las personas trabajadoras por la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Convenio Colectivo y en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y con el objeto de dar un tratamiento homogéneo a las situaciones derivadas de las posibles inaplicaciones del Convenio Colectivo en los supuestos previstos en el artículo 82.3, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.- Presentarán ante la Comisión Paritaria y la Representación de las personas Trabajadoras solicitud de tratamiento diferenciado en la aplicación del Convenio Colectivo de las condiciones remarcadas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A dicha solicitud se acompañará memoria explicativa de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y en la que deberá expresarse el contenido de la solicitud de inaplicación y el tiempo fijado para su aplicación.

Presentada la solicitud con la preceptiva documentación, la comisión paritaria determinará en un plazo no superior a 15 días la procedencia e improcedencia de la misma.

En el supuesto de que entre los miembros de la Comisión Paritaria no existiere acuerdo en orden a determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud, la misma, se someterá a discrepancia a los servicios de mediación previsto en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla- La Mancha (III ASAC, DOCM, Nº 55, de 20 de marzo de 2014), que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

ARTÍCULO 43.º- UNIDAD DE LO PACTADO.

Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este Convenio, formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en las actividades del transporte.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

ARTÍCULO 44.- RÉGIMEN SANCIONADOR.

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora de acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

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

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

d. Retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

e. La incorrección en las relaciones con los usuarios. La falta de higiene o limpieza personal (con comunicación a la persona delegada de prevención si hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas de la empresa.

f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

g. Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

h. El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

i. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin preaviso.

Son faltas graves:

a. La inasistencia no justificada al trabajo de dos o a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta de trabajo cuando ésta afectará al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

b. El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c. La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas de uniforme o al material de la empresa.

d. El retraso de hasta seis días en la entrega de la recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

e. Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo en caso de concurrencia de fuerza mayor.

f. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

a. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

b. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c. La transgresión 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 de 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, fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando una persona trabajadora en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de las cusas 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, 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 falsificar los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i. Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros subordinados y usuarios.

j. Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k. Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a las personas trabajadoras, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l. El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m. El acoso sexual y por razón de sexo, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.

n. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

• Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

• Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

• Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

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

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente a la persona trabajadora. La persona interesada y la representación de las personas trabajadoras o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, la persona trabajadora sancionada se encuentre desplazada, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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

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

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

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

La dirección de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

ARTÍCULO 45.- MEDIDAS DIRIGIDAS A PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL Y PLANES DE IGUALDAD

Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.

- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Planes de Igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, en el ámbito territorial y funcional del Convenio, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad en los términos legalmente previstos, cuando la autoridad laboral acordase en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y contará para su elaboración con ésta. Con esta finalidad, el presente

Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la legislación vigente en la materia, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

A los efectos de elaborar el diagnostico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando las empresas obligadas a facilitarla en los términos establecidos en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El diagnostico de situación se referirá al menos a las siguientes materias:

a. Proceso de selección y contratación.

b. Clasificación profesional.

c. Formación.

d. Promoción profesional.

e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad entre mujeres y hombres.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g. Infrarrepresentación femenina.

h. Retribuciones. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico de situación, elaborado en los términos establecidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

Igualmente deberán diagnosticarse, en los términos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

a)Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

b)Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la

empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

2. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
3. Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
4. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
5. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
6. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
7. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
8. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
9. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
10. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
11. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Competencias de las Empresas y la Representación de las Personas Trabajadoras en el seno de la comisión negociadora a efectos de la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la comisión negociadora la negociación y elaboración del plan de igualdad de la empresa, así como el diagnóstico previo de situación. El acceso a la información y documentación necesaria para la elaboración del diagnóstico se efectuará en los términos y con derechos y obligaciones recogidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes lo órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, su vigilancia y seguimiento se realizará en los términos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los apartados anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

ARTÍCULO 46.- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general las siguientes medidas preventivas:

Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

c) Promover iniciativas formativas que favorezcan la comunicación entre personal con capacidad de mando y los respectivos equipos de trabajo en cualquiera de los niveles jerárquicos.

Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través de la representación sindical. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con la representación sindical, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran concurrir.

Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

Garantía de actuación, adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

e)Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las disposiciones de Derecho que se dicten durante la vigencia del presente Convenio, de naturaleza laboral o sindical, se entenderán incorporadas como parte integrante de este Convenio.

Los atrasos derivados de la firma del presente acuerdo, se harán efectivos por las empresas dentro del mes siguiente al de publicación del presente convenio.

El Convenio Colectivo continuará en vigor y con plena vigencia en toda su extensión normativa.

CLAÚSULA ADICIONAL SEGUNDA

Para los conductores/as exentos de la cualificación inicial, las empresas afectadas por el presente convenio, estarán obligadas a organizar con ayuda de los conductores implicados y a costear los cursos de formación necesaria para la obtención del Primer Certificado de Aptitud Profesional (CAP), de una duración de 35 horas.

Las empresas podrán llevar a cabo la formación de sus personas trabajadoras ajustándose a los plazos fijados para ello en la normativa correspondiente, y en todo caso, previa solicitud por escrito de las personas trabajadoras afectadas con al menos 3 meses de antelación a la fecha límite para la obtención de dicho Certificado. Si no se formaliza la solicitud, o ésta no se hiciera con la antelación indicada, las empresas quedarán liberadas de la obligación de dar esta formación a la persona trabajadora, así como del coste de la misma.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA – ABONO DE SANCIONES

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones al Reglamento de Transporte serán abonadas por las empresas. Las que sean consecuencia de infracciones a la Ley de Seguridad Vial o Código de Circulación, imputables a la persona trabajadora, serán abonadas por éste. En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia

CLÁUSULA FINAL

Las personas trabajadoras que venga disfrutando de unas condiciones más beneficiosas en algún punto de este Convenio, las seguirá manteniendo a título personal.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2023			
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tte.
	€/Mes	€/Mes	€/Mes
I.- Personal Superior Técnico			
Jefe/a de Estación	1556,93	111,58	136,41
Inspector/a Provincial	1486,79	111,58	136,41
Ingenieros/as y Licenciados/as	1407,76	111,58	136,41
Ingenieros/as Técnicos/as y Auxiliares	1185,82	111,58	136,41
Ingenieros/as Técnicos/as y Sanitarios/as	989,79	111,58	136,41
II.- Personal Administrativo:			
Jefe/a de Sección	1185,683	111,58	136,41
Jefe/a de Negociado	1126,393	111,58	136,41
Oficial de Primera	1038,107	111,58	136,41
Oficial de Segunda	989,7888	111,58	136,41
Auxiliar Administrativo	925,0176	111,58	136,41
III.- Personal de Movimientos			
Jefe/a de Administración Primera	1262,05	111,58	136,41
Jefe/a de Administración Segunda	1107,309	111,58	136,41
Jefe/a de Administración Tercera	947,0656	111,58	136,41
Taquilleros/as	937,3624	111,58	136,41
Jefe/a de Tráfico Primera	1107,309	111,58	136,41
Jefe/a de Tráfico Segunda	1047,706	111,58	136,41
Jefe/a de Tráfico Tercera	1010,963	111,58	136,41
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tte.
	Dia	Mes	Mes
Inspector/a	33,99	111,58	136,41
Conductor/a	32,90	111,58	136,41
Conductor/a Perceptor/a	33,31	111,58	136,41
Cobrador/a	31,01	111,58	136,41
IV.- Personal de Talleres:	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tte.
	Mes	Mes	Mes
Jefe/a de Taller	1262,05	111,58	136,41
Encargado/a General de almacén	1006,39	111,58	136,41
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tte.
	Dia	Mes	Mes
Jefe/a de Equipo	35,05	111,58	136,41
Oficial de Primera	34,02	111,58	136,41
Oficial de Segunda	32,87	111,58	136,41
Oficial de Tercera	31,25	111,58	136,41
Mozo/a de Taller	30,75	111,58	136,41

Articulo 38: QUEBRANTO DE MONEDA Y CORREO: 1,26 euros por día trabajado.

Artículo 39:PLUS NOCTURNIDAD: 1 euro

Art. 35: DIETAS

Trabajadores/as del Servicio Discrecional: 50,20 euros (dieta completa)

Trabajadores/as del Servicio Regular: 29,72 euros (dieta completa)

Comida: 12,95 euros(1) y 13,95 euros(2)

Salida al extranjero: 74,92 euros/día; resto de Europa: 92,02 euros/día. Aunque vayan incluidas en bono

se le abonará 25 euros/día.

(1) dentro de la provincia de Cuenca

(2) fuera de la provincia de Cuenca

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 899

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 18 de marzo de 2024, de la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca, por la que se registra y publica el acuerdo de aprobación de la tabla salarial para el año 2024 del "Convenio Colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca".

Vista el Acta de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca (código de convenio nº 16000275011987) sobre la actualización de las tablas salariales para 2024, suscrita con fecha 27 de febrero de 2024 por los representantes de la parte social y empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 2.1 a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de que ningún trabajador podrá percibir como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca».

Cuenca, 18 de marzo de 2024.

La Delegada Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Aránzazu Poveda Martínez.

ACTA DE APROBACION DE LA TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA

En Cuenca, en la sede del Jurado Arbitral, siendo las 10:30h del día 27 de febrero de 2024, se reúnen las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transporte Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca:

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Por la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Interurbano y Discrecional de Viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI):

D. Marcos Fernández Estirado

D. Gregorio González Sepúlveda

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL (UGT Y CCOO):

Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de FeSMC UGT:

D. Alfredo Ávila García

D. Mariano Cuesta Saiz

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

Por el Sector de Carretera y Logística de la FSC-CCOO:

D. Angel Luis Castellano Bobillo

D. Jesús Salvador Saiz Saiz

D. Eduardo Morant Sánchez

D. Javier Adán Heras

Los reunidos llegan por unanimidad a los siguientes acuerdos:

PRIMERO- Tabla Salarial 2024

Para dar cumplimiento al Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca, para los años 2023 a 2026, publicado en el BOP de Cuenca, el día 13 de octubre de 2023, se acuerda la aprobación de la tabla salarial para el año 2024, con efectos del 1 de enero de 2024 con un incremento del 4 por ciento, subida que se ha realizado tomando como base la tabla salarial definitiva del año 2023, según lo establecido en el art 6 “Subida Salarial y Revisión Salarial” del referido Convenio. El resultado se recoge en el Anexo: Tabla Salarial año 2024.

SEGUNDO.- Dar traslado de la presente Acta, con la Tabla Salarial del año 2024 a la Delegación Provincial de Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha para que proceda a su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

TERCERO.- Autorizar a Dª BEATRIZ MARÍA CALONGE PIZARRO, Delegada del Jurado Arbitral en Cuenca, para realizar las gestiones de registro vía telemática de este Acta y la Tabla anexa, en el ámbito del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca

Sin otros asuntos que tratar, previa redacción, lectura y aprobación de la presente Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2024, suscribimos el mismo todos los reunidos en el lugar y fecha al principio indicados.

D. Marcos Fernández Estirado D. Gregorio González Sepúlveda

D. Alfredo Ávila Garcia D. Mariano Cuesta Saiz

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

D. Angel Luis Castellano Bobillo D. Jesús Salvador Saiz Saiz

D. Eduardo Morant Sánchez D. Javier Adán Heras

TABLA SALARIAL AÑO 2024			
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	€/Mes	**€/Mes**	**€/Mes**
I.- Personal Superior Técnico			
Jefe de Estación	1619,21	116,04	141,87
Inspector Provincial	1546,26	116,04	141,87
Ingenieros y Licenciados	1464,07	116,04	141,87
Ingenieros Técnicos y Auxiliares	1233,25	116,04	141,87
Ingenieros Técnicos y Sanitarios	1029,38	116,04	141,87
II.- Personal Administrativo:			
Jefe de Sección	1233,11	116,04	141,87
Jefe de Negociado	1171,45	116,04	141,87
Oficial de Primera	1079,63	116,04	141,87
Oficial de Segunda	1029,38	116,04	141,87
Auxiliar Administrativo	962,02	116,04	141,87
III.- Personal de Movimientos			
Jefe de Administración Primera	1312,53	116,04	141,87
Jefe de Administración Segunda	1151,60	116,04	141,87
Jefe de Administración Tercera	984,94	116,04	141,87
Taquilleros	974,85	116,04	141,87
Jefe de Tráfico Primera	1151,59	116,04	141,87
Jefe de Tráfico Segunda	1089,61	116,04	141,87
Jefe de Tráfico Tercera	1051,40	116,04	141,87
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	Dia	**Mes**	**Mes**
Inspector	35,35	116,04	141,87
Conductor	34,22	116,04	141,87
Conductor Perceptor	34,64	116,04	141,87
Cobrador	32,25	116,04	141,87
IV.- Personal de Talleres:			
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	Mes	**Mes**	**Mes**
Jefe de Taller	1312,53	116,04	141,87
Encargado General de almacén	1046,65	116,04	141,87
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	Dia	**Mes**	**Mes**
Jefe de Equipo	36,45	116,04	141,87
Oficial de Primera	35,38	116,04	141,87
Oficial de Segunda	34,18	116,04	141,87
Oficial de Tercera	32,50	116,04	141,87

Mozo de Taller	31,98	116,04	141,87

Articulo 38: QUEBRANTO DE MONEDA Y CORREO: 1,31 euros por día trabajado.

Artículo 39:PLUS NOCTURNIDAD: 1,04 euros

Art. 35: DIETAS
Trabajadores del Servicio Discrecional: 52,21 euros (dieta completa)
Trabajadores del Servicio Regular: 30,91 euros (dieta completa)
Comida: 13,47 euros(1) y 14,51 euros(2)
Salida al extranjero: 77,92 euros/día; resto de Europa: 95,70 euros/día. Aunque vayan incluidas en bono se le abonará 26 euros/día.
(1) dentro de la provincia de Cuenca
(2) fuera de la provincia de Cuenca

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 192

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 22 de enero de 2025 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica “Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca”

VISTO el texto del “Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca” (código 16000275011987), que fue suscrita el 09/01/2025 de una parte, por la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Interurbano y Discrecional de Viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de FeSMC UGT y por el Sector de Carretera y Logística de la FSC-CCOO en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2025 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

ACTA DE APROBACION DE LA TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA

En Cuenca, en la sede del Jurado Arbitral, siendo las 17:00 h del día 9 de enero de 2025, se reúnen las partes integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transporte Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca:

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

Por la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Interurbano y Discrecional de Viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI):

D. Marcos Fernández Estirado

D. Gregorio González Sepúlveda

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL (UGT Y CCOO):

Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de FeSMC UGT:

D. Mariano Cuesta Saiz

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

Por el Sector de Carretera y Logística de la FSC-CCOO:

D. Angel Luis Castellano Bobillo

D. Jesús Salvador Saiz Saiz

D. Javier Adán Heras

Los reunidos, llegan por unanimidad a los siguientes acuerdos:

PRIMERO- Tabla Salarial 2025

Para dar cumplimiento al Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca, para los años 2023 a 2026, publicado en el BOP de Cuenca, el día 13 de octubre de 2023, se acuerda la aprobación de la tabla salarial para el año 2025, con efectos del 1 de enero de 2025 con un incremento del 4 por ciento, subida que se ha realizado tomando como base la tabla salarial definitiva del año 2024, según lo establecido en el art 6 “Subida Salarial y Revisión Salarial” del referido Convenio. El resultado se recoge en el Anexo 1: Tabla Salarial año 2025.

SEGUNDO.- Dar traslado de la presente Acta, con la Tabla Salarial del año 2025 a la Delegación Provincial de Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha para que proceda a su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

TERCERO.- Autorizar a Dª BEATRIZ MARÍA CALONGE PIZARRO, Delegada del Jurado Arbitral en Cuenca, para realizar las gestiones de registro vía telemática de este Acta y la Tabla anexa, en el ámbito del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca

Sin otros asuntos que tratar, previa redacción, lectura y aprobación de la presente Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2025, suscribimos el mismo todos los reunidos en el lugar y fecha al principio indicados.

D. Marcos Fernández Estirado

D. Gregorio González Sepúlveda

D. Mariano Cuesta Saiz

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

D. Angel Luis Castellano Bobillo

D. Jesús Salvador Saiz Saiz

D. Javier Adán Heras

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2025			
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	€/Mes	**€/Mes**	**€/Mes**
I.- Personal Superior Técnico			
Jefe de Estación	1.683,98	120,68	147,54
Inspector Provincial	1.608,11	120,68	147,54
Ingenieros y Licenciados	1.522,63	120,68	147,54
Ingenieros Técnicos y Auxiliares	1.282,58	120,68	147,54
Ingenieros Técnicos y Sanitarios	1.070,56	120,68	147,54
II.- Personal Administrativo:			
Jefe de Sección	1.282,43	120,68	147,54
Jefe de Negociado	1.218,31	120,68	147,54
Oficial de Primera	1.122,82	120,68	147,54
Oficial de Segunda	1.070,56	120,68	147,54
Auxiliar Administrativo	1.000,50	120,68	147,54
III.- Personal de Movimientos			
Jefe de Administración Primera	1.365,03	120,68	147,54
Jefe de Administración Segunda	1.197,66	120,68	147,54
Jefe de Administración Tercera	1.024,35	120,68	147,54
Taquilleros	1.013,84	120,68	147,54
Jefe de Tráfico Primera	1.197,65	120,68	147,54
Jefe de Tráfico Segunda	1.133,19	120,68	147,54
Jefe de Tráfico Tercera	1.093,46	120,68	147,54
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	Mes	**Mes**	**Mes**
Inspector	36,76	120,68	147,54
Conductor	35,59	120,68	147,54
Conductor Perceptor	36,03	120,68	147,54
Cobrador	33,54	120,68	147,54
IV.- Personal de Talleres:	**Salario Base**	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	Mes	**Mes**	**Mes**
Jefe de Taller	1.365,03	120,68	147,54
Encargado General de almacén	1.088,52	120,68	147,54
	Salario Base	**Plus Conv.**	**Plus Tte.**
	Dia	**Mes**	**Mes**
Jefe de Equipo	37,91	120,68	147,54
Oficial de Primera	36,80	120,68	147,54
Oficial de Segunda	35,55	120,68	147,54
Oficial de Tercera	33,80	120,68	147,54
Mozo de Taller	33,26	120,68	147,54

Artículo 38: QUEBRANTO DE MONEDA Y CORREO: 1,36 euros por día trabajado.

Artículo 39: PLUS NOCTURNIDAD: 1,08 euros

Artículo 35: DIETAS

Trabajadores del Servicio Discrecional: 54,30 euros (dieta completa)

Trabajadores del Servicio Regular: 32,15 euros (dieta completa)

Comida: 14,01 euros (1) y 15,09 euros (2)

Salida al extranjero: 81,04 euros/día; resto de Europa: 99,53 euros/día. Aunque vayan incluidas en bono se le abonará 27,04 euros/día.

(1) dentro de la provincia de Cuenca

(2) fuera de la provincia de Cuenca

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM, 2237

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA SOBRE LA INTERPRETACIÓN DEL ART 24 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA -

VISTO el texto del Acta de la Comisión Paritaria sobre la interpretación del artículo 24 del Convenio Colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca (código de convenio nº 16000275011987), suscrita con fecha 17 de junio de 2025 , de una parte, por la asociación provincial de empresas de transporte interurbano y discrecional de viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la federación provincial de servicios para la movilidad y el consumo de UGT (FESMC UGT) y sector carretera y logística de la federación de servicios a la ciudadanía (FSC)-CCOO, en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 y 91.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción de la citada ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA SOBRE LA INTERPRETACIÓN DEL ART 24 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO, ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

ACTA DE LA COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA

En Cuenca, en la sede del Jurado Arbitral, siendo las 10:00 horas del día 17 de junio de 2025, se reúnen **por la parte empresarial**, representantes de la ASOCIACION PROVINCIAL DE EMPRESAS DE TRANSPORTE INTERURBANO Y DISCRECIONAL DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CUENCA (ACUTRAVI) **y por la parte social**, representantes del SECTOR DE CARRETERAS Y LOGISTICA DE LA FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA (FSC-CCOO CUENCA) y de la FEDERACION PROVINCIAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FeSMC UGT):

POR ACUTRAVI:

D. Marcos Fernandez Estirado

D. Jesus Hontana Torremocha

D. Juan Carlos Fuentes Ramirez

D. Gregorio Gonzalez Sepulveda

Como Asesor de ACUTRAVI:

D. Francisco Javier de Miguel Signes

POR FSC-CCOO CUENCA:

D. Angel Luis Castellano Bobillo

D. Jesús Salvador Saiz Saiz

POR FeSMC UGT:

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

D. Alfredo Avila García

Como Asesor por CCOO:

D. José Luis Mayordomo Cuevas

Con fecha 26 de mayo tiene entrada una consulta efectuada por D. Javier Adán Heras en calidad de Delegado de CCOO y Representante Legal de las Personas Trabajadoras en la empresa Líneas Urbanas de Cuenca S.L. y D. Mariano Cuesta Saiz, como Secretario Provincial FeSMC UGT.

La consulta formulada es con relación al art. 24 del Convenio: JUBILACION, que tiene la siguiente redacción:

“En materia de jubilación, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente durante la vigencia del presente convenio.

JUBILACION ANTICIPADA

Al cesar la persona trabajadora en la empresa por jubilación anticipada, percibirá una compensación en metálico según la siguiente escala:

- Al cumplir los 62 años: 12 mensualidades.

- Al cumplir los 63 años: 10 mensualidades.

- Al cumplir los 64 años: 8 mensualidades.

- Al cumplir los 65 años: 6 mensualidades

- Al cumplir los 66 años: 4 mensualidades.

- Al cumplir los 67 años: 2 mensualidades.

En todos los casos se requiere que la persona trabajadora acredite una antigüedad de 20 años en la empresa en le momento de cesar definitivamente en la misma.

La consulta hecha es:

Dicho artículo siempre se ha interpretado como un premio por los años de prestación de servicios y así se ha abonado a los trabajadores que se han jubilado y han cumplido los requisitos de 20 años de antigüedad en la empresa.

Pero ha surgido una controversia al aparecer en el texto del artículo “Jubilación Anticipada”, esto entra en contradicción con el apartado que cita “Al cumplir los 67 años 2 mensualidades. Evidentemente un trabajador no puede “jubilarse anticipadamente” a los 67 años. Lo que demuestra que el carácter de este artículo es el premiar, la continuidad del trabajador en la empresa.

Después de las distintas intervenciones y exposiciones se alcanza el siguiente Acuerdo:

I. La interpretación que esta Comisión establece para la aplicación del artículo 24 del Convenio:

Los supuestos de jubilación ordinaria de 65 y 67 años, incluido el periodo transitorio, se corresponde con premios a la jubilación, correspondiendo dos mensualidades.

El resto de supuestos se mantienen como compensación por motivo de jubilación anticipada.

Las partes se comprometen a incorporar la interpretación de este artículo, en la negociación del próximo Convenio.

II Publicación del Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación:

Esta Comisión autoriza a Beatriz Mª Calonge Pizarro, Delegada Provincial del Jurado Arbitral de Castilla la Mancha en Cuenca, para que lleve a cabo los trámites oportunos para el registro de este acuerdo en REGCON.

En prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta los presentes en la fecha indicados en el encabezamiento.

D. Marcos Fernandez Estirado

D. Jesus Hontana Torremocha

D. Juan Carlos Fuentes Ramirez

D. Gregorio Gonzalez Sepulveda

D. Francisco Javier de Miguel Signes

D. Angel Luis Castellano Bobillo

D. Jesús Salvador Saiz Saiz

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

D. Alfredo Ávila García

D. José Luis Mayordomo Cuevas

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 101

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica “Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca”

VISTO el texto del “Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca” (código 16000275011987), que fue suscrita el 12/01/2026 de una parte, por la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Interurbano y Discrecional de Viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de FeSMC UGT y por el Sector de Carretera y Logística de la FSC-CCOO en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

RESUELVE:

1º. Ordenar la inscripción del Acta de aprobación de la Tabla Salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la Provincia de Cuenca en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

Cuenca, 15 de enero de 2026

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

ACTA DE APROBACION DE LA TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA

En la Ciudad de Cuenca, en la sede del Jurado Arbitral de Cuenca, siendo las 10:00 horas del día 12 de Enero de 2026, se reúnen:

Los representantes del Sector de Carretera y Logística de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de FSC-CCOO Cuenca: D. Ángel Luis Castellano Bobillo y como asesores D. Jesús Salvador Saiz Saiz, D. Eduardo Morant Sánchez, D. Fernando Page Cañamares, D. José Luis Mayordomo Cuevas y D. Javier Adán Heras, los representantes de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT (FeSMC UGT): D. Mariano Cuesta Saiz y como asesor D. Juan Antonio Núñez Sánchez y los representantes de la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Interurbano y Discrecional de Viajeros de la provincia de Cuenca (ACUTRAVI): D. Juan Carlos Fuentes Ramírez, D. Marcos Fernández Estirado, D. David Sagrado Morales y como asesor D. Gregorio Gonzalez Sepulveda, a fin de proceder a la firma de la tabla salarial para el año 2026 del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca, con código 16100275011987.

Los reunidos llegan por unanimidad a los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Tabla Salarial 2026

Para dar cumplimiento al Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca para los años 2023 a 2026, publicado en el BOP de Cuenca, el día 13 de octubre de 2023, se acuerda la aprobación de la tabla salarial para el año 2026, con efectos del 1 de enero de 2026 con un incremento del 4,5%, subida que se ha realizado tomando como base la tabla salarial definitiva del año 2025, según lo establecido en el art. 6 "Subida salarial y Revisión Salarial" del referido Convenio.

SEGUNDO.- Dar traslado de la presente Acta y la Tabla Salarial año 2026 (Anexo I)) a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, Empresas y Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha para que proceda a su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

TERCERO.- Autorizar a Dª BEATRIZ MARÍA CALONGE PIZARRO, Delegada del Jurado Arbitral en Cuenca para realizar las gestiones de registro vía telemática del acta de aprobación de la tabla salarial para el año 2026 en el ámbito del Convenio Colectivo Provincial de Transportes Urbanos e Interurbanos de la provincia de Cuenca.

Sin otros asuntos que tratar, previa redacción, lectura y aprobación de la presente Acta de aprobación de la Tabla de Retribuciones para el año 2026, lo suscribimos todos los reunidos en el lugar y fecha al principio indicados.

D. Angel Luis Castellano Bobillo

D. Eduardo Morant Sánchez

D. Fernando Page Cañamares

D. Mariano Cuesta Saiz

D. Juan Carlos Fuentes Ramírez

D. David Sagrado Morales

D. Jesús Salvador Saiz Saiz

D. José Luis Mayordomo Cuevas

D. Javier Adán Heras

D. Juan Antonio Núñez Sánchez

D. Marcos Fernández Estirado

D. Gregorio González Sepúlveda

ANEXO I				
TABLA SALARIAL AÑO 2026				
	Salario Base	**Plus Convenio**	**Plus transporte**	
	€/mes	**€/mes**	**€/mes**	
I. Personal Superior Técnico				
Jefe/a de Estación	1.759,76 €	126,11 €	154,18 €	
Inspector/a Provincial	1.680,47 €	126,11 €	154,18 €	
Ingenieros/as y Licenciados/as	1.591,15 €	126,11 €	154,18 €	
Ingenieros/as Técnicos/as y Auxiliares	1.340,30 €	126,11 €	154,18 €	
Ingenieros/as Técnicos/as y sanitarios/as	1.118,74 €	126,11 €	154,18 €	
II.Personal Administrativo:				
Jefe/a de Sección	1.340,14 €	126,11 €	154,18 €	
Jefe/a de Negociado	1.273,13 €	126,11 €	154,18 €	
Oficial de Primera	1.173,35 €	126,11 €	154,18 €	
Oficial de segunda	1.118,74 €	126,11 €	154,18 €	
Auxiliar administrativo	1.045,52 €	126,11 €	154,18 €	
III. Personal de Movimientos				
Jefe/a de Admiración Primera	1.426,46 €	126,11 €	154,18 €	
Jefe/a de Administración segunda	1.251,55 €	126,11 €	154,18 €	

Jefe/a de Admiración tercera	1.070,45 €	126,11 €	154,18 €	
Taquilleros/as	1.059,46 €	126,11 €	154,18 €	
Jefe/a de Trafico Primera	1.251,54 €	126,11 €	154,18 €	
Jefe/a de Tráfico Segunda	1.184,18 €	126,11 €	154,18 €	
Jefe/a de Tráfico tercera	1.142,67 €	126,11 €	154,18 €	
	Salario Base	**Plus Convenio**	**Plus transporte**	
	€/Dia	**€/Mes**	**€/Mes**	
Inspector/a	38,41 €	126,11 €	154,18 €	
Conductor/a	37,19 €	126,11 €	154,18 €	
Conductor/a Perceptor/a	37,65 €	126,11 €	154,18 €	
Cobrador/a	35,05 €	126,11 €	154,18 €	
	Salario Base	**Plus Convenio**	**Plus transporte**	
	€/mes	**€/mes**	**€/mes**	
IV. Personal de Talleres:				
Jefe/a de taller	1.426,46 €	126,11 €	154,18 €	
Encargado/a general de Almacén	1.137,50 €	126,11 €	154,18 €	
	Salario Base	**Plus Convenio**	**Plus transporte**	
	€/Dia	**€/Mes**	**€/Mes**	
Jefe/a de Equipo	39,62 €	126,11 €	154,18 €	
Oficial de Primera	38,46 €	126,11 €	154,18 €	
Oficial de Segunda	37,15 €	126,11 €	154,18 €	
Oficial de Tercera	35,32 €	126,11 €	154,18 €	
Mozo/a de Taller	34,76 €	126,11 €	154,18 €	
Artículo 30: QUEBRANTO DE MONEDA Y CORREO: 1,42€ por día trabajado.				
Artículo 39: PLUS DE NOCTURNIDAD: 1,13€				
Artículo 35: DIETAS:				
Trabajadores/as del Servicio Discrecional: 56,74€ (dieta completa)				
Trabajadores/as del Servicio Regular: 33,60€ (dieta completa)				
Comida: 14,64€ (dentro de la provincia de Cuenca) y 15,77€ (fuera de la provincia de Cuenca)				
Salida extranjero: 84,69€/día, Resto Europa: 104,01€/día. Aunque vayan incluidas en bono se le abonará 28,26€/día				