



14249

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SEGOVIA

Oficina Territorial de Trabajo

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de empresas de transporte de viajeros por carretera, Código de Convenio 40000835011999, para el año 2012-2015; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la patronal y de otra por las centrales sindicales UGT y CCOO en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 731/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Proceder a su depósito en el órgano competente.

Tercero.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 29 de septiembre de 2014.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PERSONAS POR CARRETERA.

(Interurbanos, regulares y discrecionales, así como el personal auxiliar y de talleres de estas empresas)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º- Ambito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas de Transportes de Viajeros por Carretera, y la plantilla de las categorías relacionadas en el artículo 22 del presente Convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 2.º- Ambito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de personas por carretera de la provincia de Segovia, así como a las que residiendo en otro lugar mantengan puestos de trabajo en aquella, respecto al personal que ocupe.

Artículo 3.º- Vigencia y aplicación.

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2013 y su duración será de tres años, finalizando el 31 de diciembre del 2015.

**Artículo 4.º- Denuncia y prórroga.**

El presente convenio deberá ser denunciado en el mes de septiembre previo al fin de su vigencia. Realizada la denuncia, las partes deberán sentarse a negociar en el plazo de quince días a contar desde la recepción del escrito de denuncia.

Se procurará que el plazo de negociación no exceda de los seis meses desde la constitución de la mesa negociadora.

De no denunciarse por las partes y al extinguirse su periodo de aplicación, se considerará prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, y hasta que sea denunciado en el tiempo y forma descritos anteriormente.

Artículo 5.º- Garantías personales.

Todas las condiciones del presente Convenio se considerarán mínimas, por cuya razón todos los pactos, cláusulas o situaciones de hecho actualmente implantadas, que representen condiciones más beneficiosas, subsistirán íntegramente para la plantilla que viniera disfrutándolas.

Artículo 6.º- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado en su totalidad.

Artículo 7.º- Comisión paritaria.

En el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria, integrada por los/las representantes de la asociación empresarial de transporte de Segovia y de los sindicatos firmantes.

La Comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo y un asesor/asesora, por cada una de las representaciones citadas. De entre las personas miembros de las dos representaciones, se nombrará un/una Secretario/a permanente, con funciones para convocar reuniones, levantar acta de las mismas, custodia y archivo de documentos, entrega de copia sellada de documentos solicitados por escrito por cualquier persona miembro de la Comisión, además de las funciones recogidas a lo largo de este artículo.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro, las personas que componen la Comisión Paritaria, son, salvo sustitución:

Por la Asociación de Empresarios de Transporte de Segovia (ASETRA):

- La Sepulvedana, S.A.
- Galo Álvarez, S.A.
- Autocares Siguero, S.L.
- Sainz Garrido, S.L.

Por Comisiones Obreras: [...].

Por Unión General de Trabajadores: [...].

Secretaria: Asesora Jurídica de ASETRA.

La Comisión Paritaria se reunirá mediante solicitud escrita, de cualquiera de las representaciones firmantes del convenio, dirigida al secretario/a y a la otra representación. Dicha solicitud escrita será remitida como mínimo con cinco días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. En caso de conflicto colectivo derivados de huelga, esta Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 48 horas.

La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de tres personas miembros de cada una de las representaciones firmantes del convenio. Los acuerdos serán adoptados por unanimidad de las partes, con el carácter de vinculantes e inmediatamente ejecutivos en el plazo de quince días para todas las partes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del articulado del Convenio, así como la emisión de informes o dictámenes no vinculantes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos.



b) Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictivos colectivos que le sometan las partes. En estos casos, la Comisión podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. La asociación de empresarios de transporte y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia de este Convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de forma prioritaria ante la Comisión, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el derecho a huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión.

c) Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.

d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma. El Secretario/a de la Comisión llevará un Libro de Registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada, número de personas trabajadoras afectadas, y sindicatos intervinientes. Para ello, el Secretario/a recibirá un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando su recepción, quedando dicha acta depositada bajo su custodia, e informará a la Comisión de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión.

f) Velar para evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/as trabajadores/as, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y en especial conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

g) Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a quince días desde la publicación del IPC real del año anterior establecido por el INE u organismo oficial competente.

h) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

Relación con el anterior artículo, se hace necesario recoger en el convenio la cláusula siguiente:

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del propio SERLA.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, Y LICENCIAS.

Artículo 8.º- Jornada laboral.

La Jornada laboral será de cuarenta horas semanales con un máximo de 1784 horas anuales para todo el personal afectado.

En el presente convenio el descanso mínimo semanal será de dos días, si bien por necesidades organizativas de la empresa en determinadas semanas el descanso del trabajador o trabajadora podrá reducirse, por cuanto, a partir del 1 de enero de 2014, cada trabajador/ora pondrá a disposición de la empresa 7 días de descanso de los totales anuales asignados, sin que ello suponga en ningún



caso superar las 1784 horas anuales de trabajo efectivo, de tal forma que en la semana que se haga uso de los citados días la jornada se distribuirá en seis días a la semana. Todo ello sin perjuicio de la obligación de respetar lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006 de 15 de marzo de 2006 sobre descansos semanales.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deberá existir un descanso ininterrumpido de doce horas como mínimo.

Este descanso entre jornada podrá reducirse a nueve horas, un máximo de tres días por semana, siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente.

Artículo 9.º- Calendario laboral.

Las empresas confeccionarán semanalmente un calendario laboral, y se entregará, previa solicitud, de manera anticipada y fehaciente a la representación sindical, el mismo deberá estar expuesto en lugar visible para toda la plantilla.

Para la confección de los calendarios laborales, se tendrán en cuenta las horas de trabajo efectivo y las horas de presencia, entendiéndose por:

TRABAJO EFECTIVO: Todo aquel en que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otro trabajo durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúe en relación con el vehículo o medio de transporte o sus pasajeros/as.

TIEMPO DE PRESENCIA: Son aquellas que figuran en el Art. 8.1 del R D 1561/ 1995.

CALENDARIO LABORAL SEMANAL:

El calendario laboral deberá contener:

1.º- La Jornada Ordinaria de la plantilla. (Hora de entrada al trabajo y hora de salida).

2.º- Días de descanso de los trabajadores, indicando cuales son de esa semana y cuáles los compensados de otras semanas anteriores.

3.º.- El calendario será expuesto semanalmente en los tabloneros de anuncios, entregándose a cada trabajador o trabajadora una copia del calendario en documento sellado y firmado por la empresa, entregándose copia a la representación sindical mensualmente.

4.º.- La entrega del calendario se tendrá que realizar antes del inicio del descanso semanal para poder conocer a qué hora inicia el servicio el primer día laborable de la semana siguiente.

5º Los periodos de vacaciones previstos para esa semana.

Excepcionalmente en aquellas empresas con menos de 5 personas trabajadoras, el calendario laboral se entregará semanalmente donde se contemplarán los mismos conceptos que presenta el apartado anterior, menos la hora de entrada y hora de salida, que será entregado con una antelación mínima de 24 horas, en documento firmado y sellado por la empresa, conteniendo también la hora de su entrega.

LIMITES DE CONDUCCIÓN:

Ningún trabajador/ora podrá conducir por un periodo ininterrumpido superior a cuatro horas y media sin realizar una pausa de al menos cuarenta y cinco minutos, pudiéndose fraccionar esta pausa en periodos de al menos quince minutos seguido de una pausa de al menos 30 minutos, intercaladas dentro del periodo de conducción, de forma que se respete la limitación anterior. Estas pausas serán computadas como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10.º- Vacaciones.

Las vacaciones del personal afectado por el Convenio serán de 30 días naturales para todo el personal que haya cumplido un año completo en la empresa o que su contrato así lo prevea, o la parte proporcional según el tiempo de permanencia en la empresa.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos de quince días cada uno, disfrutando uno de los periodos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Si las vacaciones se disfrutasen ininterrumpidas, se procurará que cada dos años sean disfrutadas dentro del periodo del 15 de Junio y el 30 de septiembre.



Cualquier festivo, de los catorce que aparecen en el calendario laboral a lo largo del año, distintos de los domingos, no será considerado como vacación en el supuesto de que coincidiera en la época del disfrute de las vacaciones y habría de disfrutarse aparte de las mismas.

Anualmente y antes del mes de noviembre, cada empresa se reunirá con la representación sindical para establecer el calendario anual de vacaciones para el año siguiente, el cual deberá estar expuesto en los tabloneros de anuncio dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del período vacacional del trabajador/ora que inicie primero las vacaciones en dicha empresa y en todo caso antes del día 15 de Enero de cada año.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

De común acuerdo entre las empresas y la representación sindical de cada una de ellas, se podrán establecer calendarios rotativos de vacaciones.

Una vez establecido el calendario de vacaciones no podrán ser modificados los períodos establecidos salvo en los siguientes casos:

1.º- Que sean permutados dos periodos entre trabajadores/as de la misma categoría, siendo preceptivo que éstos/as comuniquen por escrito firmado por ambos, a la empresa dicha decisión y que la empresa lo autorice por escrito. En caso de negativa por parte de la empresa dicha negativa será argumentada por escrito recogiendo los motivos. Caso de no existir contestación ni negativa escrita se entenderá concedida la permuta.

2.º- Que un trabajador/ora solicite por escrito a la empresa el cambio del período adjudicado, siempre que dicho cambio no perjudique a otra persona de la plantilla.

Artículo 11.º- Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y plazos que se señalan:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o hija y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por matrimonio familiares de primer y segundo grado, y comunión o bautizo de hijos/as.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o hijas prematuras que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- f) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del o la menor hasta que cumpla nueve meses, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de trabajador y trabajadora, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.



h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) El tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones a los Delegados de Prevención, según normas recogidas en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

k) Dos días al año de libre disposición para asuntos personales sin justificar.

Éstos días no serán recuperables y tendrán la consideración a efectos de jornada y económicos de vacaciones.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

Quienes por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Teniendo en cuenta las circunstancias que puedan concurrir en cada caso, fundamentalmente la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia, las licencias podrán prorrogarse por un plazo no superior a cinco días.

Para poder hacer uso de los días comprendidos en el punto h), será necesario:

1.º- Solicitarlos por escrito a la empresa con una antelación mínima de tres días a la fecha solicitada.

2.º- Que no sea solicitada la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa.

3.º- Las peticiones se atenderán por riguroso orden de presentación.

Estos dos días tendrán el mismo tratamiento económico que las vacaciones y sustituyen a los días 28 de Junio y 10 de Julio, festivos contemplados en convenios anteriores con lo cual la reducción de 16 horas de jornada a la máxima anual contemplada en esos convenios se alcanza con el disfrute de los dos días de libre disposición.

Artículo 12.º- Permisos sin retribución.

Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin Retribución a la plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo que lleven más de un año de servicio en la empresa, siempre que durante el referido permiso no se preste servicios para otra empresa del sector.

En situación de Permiso sin Retribución de un/a trabajador/a, la empresa se verá obligada en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de la duración del permiso, para garantizar la reserva al puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo.

Se solicitará para periodos comprendidos entre seis y veinticuatro meses, con una antelación mínima de tres meses.

No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un periodo de tiempo de dos años contando desde su finalización.



El cómputo del tiempo transcurrido por este permiso se descontará a efectos del devengo del Plus de Vinculación.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 13.º- Salarios y revision.

Los salarios de la plantilla y demás conceptos salariales para el año 2013, 2014 y 2015 son los que quedan reflejados en las tablas adjuntas como anexo n.º I.

Artículo 14.º- Plus personal consolidado y plus de vinculación.

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO (PPC).

Al haberse extinguido el concepto de Antigüedad en el Convenio de 1996 se creó un Plus Personal Consolidado el cual tendrá un valor individual para cada trabajador/a que en dicho momento viniese cobrando por el extinto concepto "ANTIGÜEDAD".

Para hallar el valor individual de este Plus se aplicará la fórmula aprobada en el Convenio de Transportes de viajeros de 1996-1997.

PLUS DE VINCULACIÓN (PV).

Todo el personal independientemente de la categoría que ostente y en relación con el tiempo de permanencia en las empresas cobrará un Plus que tendrá la denominación de Plus de Vinculación con la única excepción de aquella plantilla que tengan derecho a cobrar el Plus personal consolidado y que la cantidad que le correspondiese por este último concepto fuese superior al Plus de vinculación.

Las personas trabajadoras que aún cobrando el Plus personal consolidado éste fuese inferior a la cantidad que las correspondiera en concepto de Plus de vinculación se las sustituirá el Plus personal consolidado por el Plus de vinculación que le correspondiese, de acuerdo con el siguiente baremo para 2013 y hasta el 1 de julio de 2014.

	<u>MES</u>	<u>AÑO</u>
a los 3 años	46,63 €	669,45 €
a los 6 años	92,67 €	1.390,05 €
a los 9 años	138,73 €	2.080,95 €
a los 12 años	218,16 €	3.197,40 €

A partir del 1 de julio de 2014 y hasta que finalice su vigencia tanto el plus personal consolidado como el plus de vinculación permanecerán congelados no devengándose nuevos tramos. La plantilla que a dicha fecha, viniesen disfrutando de los citados pluses continuará con los mismos, si bien no se incrementarán los tramos por trienios de antigüedad durante la vigencia del mismo a partir de la fecha de 1 de julio de 2014.

Tanto el PPC como el PV tendrán la consideración de concepto salarial a todos los efectos.

Artículo 15.º- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales, entendiéndose por tales las que obedezcan a situaciones anormales por exceso de absentismo, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y de urgente atención, así como en el caso de riesgo de pérdida o perecimiento de materias. También podrán prestarse para atender períodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa o delegados/as de personal sobre la realización de este tipo de horas extraordinarias, con la consiguiente calificación, que serán registradas día a día y totalizadas semanalmente, entregándose copia del resumen a la persona afectada.

De conformidad con la normativa vigente, la realización de este tipo de horas extraordinarias deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, a los efectos de cotización a la Seguridad Social.



Todo lo anteriormente establecido se orienta a erradicar el pluriempleo y por tanto, la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias que pudieran ser prestadas en días festivos serán abonadas con el 90% de incremento entendiéndose por festivos, incluso los días de descanso, siempre que la empresa le pida que trabaje dicho día y la persona trabajadora acepte. En días laborables las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75%.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria laboral recogida en el cuadro horario asignado a cada trabajador.

Las horas extraordinarias se acumularán por el periodo de un mes, pudiéndose compensar en descanso, aplicándose los incrementos recogidos en el presente artículo dentro de las cuatro semanas siguientes al mes de su realización.

Las horas extraordinarias que no se han compensado en el periodo indicado en el párrafo anterior, deberán ser abonadas según el baremo recogido en el anexo nº 2 del presente Convenio, en la nómina correspondiente al mes siguiente de su realización.

Incrementos de las horas extraordinarias para su compensación en descansos:

Horas en días laborables: Se compensarán en descansos con el 75% de increpen 90% de incremento.

Si las horas extraordinarias se compensan en descanso, este deberá acumularse a las vacaciones o al descanso semanal.

Horas de presencia:

Las horas de presencia se abonarán al mismo precio de la hora ordinaria.

Artículo 16.º- Gratificaciones extraordinarias.

Serán tres. Se abonarán a razón de 30 días de salario más Plus personal consolidado o Plus de vinculación según corresponda, antes del día 20 de los meses de Marzo, Julio y Diciembre.

Artículo 17.º- Dietas.

Nacional	Discrecional	Regular (uso general y especial)	Internacional
Dieta completa	50,45 €	30,52 €	73,88 €
Comida	16,67 €	10,02 €	-
Cena	16,67 €	9,11 €	-
Alojamiento y desayuno	17,11 €	11,39 €	-
Gastos personales	-	-	21,41 €

En el supuesto de que las personas trabajadoras viajen con "bono", se establece el siguiente acuerdo:

a) En el territorio nacional tendrán derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre el importe del "bono" y la dieta.

b) En salidas al extranjero percibirán, únicamente la cantidad asignada para gastos personales.

El tiempo destinado a comida o cena para el/la trabajador/ora en su domicilio será de una hora y media, y de cuarenta y cinco minutos si la misma se realiza en ruta.

Se fija el horario de comida de 12:00 horas a 16:00 horas y el horario de cena de 19:30 horas a 22:30 horas.

El trabajador no devengará dieta si dispone de una hora y media para realizar la comida en su domicilio.

Artículo 18.º- Plus de transportes.

El Plus de transporte a percibir por el personal comprendido en este Convenio es de 3,91 € para todos los años de vigencia del presente convenio, y se abonará por día efectivamente trabajado.

**Artículo 19.º- Plus de nocturnidad.**

Cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrá una retribución específica resultante de sumar al valor-hora el 25% de ese mismo valor, siempre que el trabajo realizado no sea nocturno por su propia naturaleza, esto es:

- a) Que la jornada se realice habitualmente entre las diez de la noche y las seis de la mañana durante todos los días del año o, al menos, durante dos meses consecutivos.
- b) Que aún no coincidiendo toda la jornada de trabajo durante las horas citadas, al menos coincidan cinco de sus horas.

Por acuerdo entre la representación sindical y la empresa o la propia plantilla en caso de no existir representación legal, se podrá pactar la sustitución del porcentaje de incremento salarial por descanso a una hora de descanso por cada cuatro horas trabajadas en periodo nocturno.

De pactarse la sustitución por descanso, conforme al punto anterior, podrán acumularse los citados descansos por períodos de hasta dos meses.

Las retribuciones o el descanso por horas nocturnas se consideran compatibles con el trabajo a turnos si existiese.

Artículo 20.º- Conductores con otra ocupación y quebranto de moneda.

El personal de conducción podrá ser destinado al cumplimiento acumulado con la propia conducción, de otros servicios como puede ser la cobranza de personas o la carga y descarga de pequeña paquetería. En estos casos y por cada día que se realice el trabajo, este personal percibirá un Plus consistente en el importe de 9,25 € por día trabajado durante la vigencia del presente convenio.

Las partes acuerdan trasladar a una futura negociación la posibilidad de ponderar la citada cantidad diaria de conductores con otra ocupación, atendiendo al número de servicios realizados diariamente.

El quebranto de moneda se abonará a los conductores a que se ha hecho referencia en el punto anterior, y será de 2,31 € por día trabajado, y durante la vigencia del presente convenio.

Por este mismo concepto, los cobradores y taquilleros percibirán la cantidad 51,80 €/mes durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 21.º- Peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Por la realización de trabajos que merezcan esta calificación se establece un Plus con arreglo al grado de los mismos, sin perjuicio de ser celosamente vigilados y de equipar al personal que deba de realizarlos con todos los medios exigidos por la normativa vigente. El personal encargado de este tipo de trabajo será sometido a control médico. El Plus será de un 25 por 100 del salario mas Plus Personal Consolidado o Plus de Vinculación.

CAPITULO IV**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 22.º- Nivel retributivo y categoría profesional.**

Los niveles retributivos correspondientes a las categorías profesionales del personal afectado por el presente Convenio son los que figuran a continuación:

NIVEL I:

Jefatura de Servicio
Inspector/a Principal
Ingenieros/as y Licenciados/as

NIVEL II:

Ingeniero/a Técnico/a
Jefatura de Estación
Jefatura de Administración

**NIVEL III:**

Jefatura de Taller
Jefatura de Negociado
Encargado/a General

NIVEL IV:

Jefatura de Tráfico
Jefatura de Equipo
Encargado/a de estación o garaje

NIVEL V:

Conductor/a con Carnet E y D
Oficial Administrativo/a de 1.^a
Oficial de Taller de 1.^a
Inspector/a
Encargado/a de almacén

NIVEL VI:

Conductor/a con Carnet C
Oficial Administrativo/a de 2.^a
Oficial de Taller de 2.^a

NIVEL VII:

Conductor/a con Carnet B
Factor
Personal de taquillas
Encargado/a de consigna
Auxiliar Administrativo/a

NIVEL VIII:

Ayudante
Cobrador/ora
Mozo/a
Auxiliar de almacén
Portero/a
Engrasador/a
Peón/a

Artículo 23.º- Renovación carne de conducir y formación.

La Empresa abonará al personal que lo precise para su actividad profesional, los gastos de la preceptiva renovación del carné de conducir, consistentes en las tasas fijadas por la Jefatura de Tráfico y los gastos del reconocimiento médico.

En relación a la Formación continua del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) las empresas facilitarán la realización de los citados cursos a la plantilla, utilizando en todo caso los fondos de la Fundación tripartita, al objeto de obtener la gratuidad de los cursos. En los gastos de los cursos no están incluidas las tasas de expedición de las tarjetas CAP.

Este abono, tendrá carácter de anticipo para aquellas personas de la plantilla que resuelvan unilateralmente su contrato de trabajo sin causa justificada, o aquellas que hayan sido despedidas disciplinariamente de forma procedente según sentencia firme. En estos casos el trabajador o trabajadora debe proceder a reintegrar a su empresa la parte proporcional del gasto señalado en el párrafo anterior, en función del resto de vigencia del carné de conducir. El mismo criterio se mantiene en todo lo referente a la obtención del CAP.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que la Comisión Paritaria del Convenio sea la encargada de visar los cursos de formación para el personal afectado por el Convenio en función de los acuerdos estatales de Formación Continua firmado por CC.OO., U.G.T y CIG en representación de las Centrales Sindicales y por CEOE-CEPYME en representación de la parte Empresarial.



Las empresas se comprometen a fomentar la formación de sus plantillas, concediendo los permisos oportunos para la asistencia a los cursos que la Comisión Paritaria organice.

Artículo 24.º- Promoción interna.

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados/as de personal designarán a una persona para que participe en la selección.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 25.º- Contratación.

Las partes firmantes del presente convenio, especialmente sensibilizados con la situación actual y solo durante la vigencia de este convenio se admite como modalidad de contratación los contratos de duración determinada que a continuación se relacionan:

- Obra y Servicios determinados
- Circunstancias del mercado, acumulación de tareas

En aquellos contratos de duración determinada por obra o servicio determinado podrán las partes pactar el complemento de la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de la cualificación profesional para la que fue contratado/a aunque no figure entre la obra o servicio fijado en contrato.

El número de contratos de duración determinada a realizar durante la vigencia de este convenio sea cual sea su modalidad se registrará por la siguiente tabla.

NUM. TRABAJADORES	NUM. CONTRATOS
Hasta 7 trabajadores	2 Contrato
De 8 a 49	4 Contratos
De 50 a 100	8 Contratos
De 101 a 250	12 Contratos
De 251 a 500	16 Contratos

Más de 500 cuatro por cada 50 o fracción .

Dado que la competitividad en las empresas se alcanza cuando la plantilla obtiene un alto grado de profesionalidad y que para alcanzar dicha profesionalidad deben establecerse los mecanismos necesarios de estabilidad en el empleo, acuerdan:

Que a partir de la finalización del presente Convenio Colectivo en el Sector de Transporte de Personas por Carretera de Segovia solo se utilizarán las siguientes modalidades de contratación:

1.º- Contratos Indefinidos.

2.º- Fijos discontinuos, en aquellos casos que se demuestre la naturaleza discontinua de las tareas a realizar.

3.º- De interinidad, para la plantilla que sea contratada para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El periodo de prueba será de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores salvo en empresas de menos de 25 trabajadores que será de 3 meses.

Al margen de lo anterior podrá ser de aplicación el contrato de relevo de conformidad con las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre.

En el caso de que alguna de las empresas cesara su actividad y esta fuera absorbida por otra, automáticamente se subrogará a la plantilla que tuviera la empresa según se especifica en el art. 34º de este convenio.



Toda la contratación que se efectúe en la empresa deberá promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

La dirección de la empresa se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación (sea cual sea la modalidad contractual elegida), promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basados en principios de mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

CAPITULO V

OTROS ASPECTOS.

Artículo 26.º- Reconocimiento medico.

Las empresas recabarán de la Seguridad Social u organismo que corresponda, la revisión médica anual de su plantilla.

Artículo 27.º- Enfermedad y accidente.

En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los casos de enfermedad común que requiera internamiento hospitalario (y solo durante el internamiento), las empresas se comprometen a abonar a dichos/as trabajadores/as una cantidad que sirva para completar la prestación que abone la seguridad social para este tipo de contingencias, hasta completar el 100 por 100 del salario establecido en el Convenio.

Como en anteriores convenios, la Comisión Negociadora manifiesta su convencimiento de que las lesiones de columna vertebral, corazón, reumatismo, artrosis y determinados tipos de trastornos psíquicos, deben ser consideradas enfermedad profesional en el Sector del Transporte.

En los supuestos de baja por enfermedad común que no requiera internamiento hospitalario, las empresas abonarán desde el primer día los mismos porcentajes que corresponde cobrar según la legislación en vigor a partir del cuarto día, asimismo se completarán las prestaciones que perciban los trabajadores de la seguridad social, hasta el cien por cien de su salario convenio, a partir del día n.º 32 de la baja.

El periodo de incapacidad temporal, ya tenga su origen en contingencias comunes como profesionales no tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos de no devengar doblemente pagas extraordinarias.

Artículo 28.º- Personal con capacidad disminuida.

Las empresas deberán acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad u otra circunstancia antes de su jubilación, destinándole a otro tipo de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que exista plaza vacante, respetándole el salario. El personal acogido a esta situación no podrá exceder del 5 por 100 del total de la categoría respectiva.

Artículo 29.º- Salud laboral.

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos, en cada empresa se nombrarán a los delegados de prevención que correspondan según la L.P.R.L. y de las normativas que la desarrollan.

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participará tanto para su confección como para su puesta en práctica los Delegados/as de Prevención en cada una de las empresas.

Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la Patronal y dos representantes de la representación Sindical firmantes del presente convenio, la cual tendrá además de las facultades recogidas en la Ley, las siguientes:

- Coordinar planes de formación tanto para los delegados/as de prevención como para el conjunto de la plantilla del Sector de Transporte de Personas por Carretera de la provincia de Segovia.



- Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.

- Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Las personas que formen parte de esta comisión estarán facultadas para visitar las empresas del sector para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

Artículo 30.º- Póliza de seguros.

Las empresas estarán obligadas a concertar póliza de seguro para las siguientes contingencias y cuantía en favor de su plantilla.

Muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad total para la profesión habitual a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 21.813,73 €.

En todos los supuestos el trabajador o trabajadora percibirá, atendiendo al importe anterior, una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes con el mencionado límite, y que publica Unespa.

Quedan exceptuadas expresamente las situaciones derivadas como causa fundamental de situación de embriaguez o toxicomanía, aunque sucedan en el centro de trabajo.

Las personas beneficiarias del trabajador o trabajadora que fallezcan en situación de alta en la empresa, percibirán el importe establecido para esos supuestos. Se entiende por personas beneficiarias aquellas que designe el trabajador o la trabajadora o en su defecto las personas herederas legales del mismo/a.

Las citadas indemnizaciones que perciba la persona trabajadora o las personas que hereden o sean beneficiarias, serán descontadas en su caso de la posible indemnización que determine la autoridad judicial en caso de reclamación planteada frente a la empresa por parte de esa persona trabajadora o de las personas que hereden.

Artículo 31.º- Multas de circulación y privación del permiso de conducir.

Las multas impuestas como consecuencia de infracciones a la normativa de Transportes serán abonadas por las empresas, salvo que se tratara de una infracción motivada por una acción personal del trabajador/a, en cuyo caso la multa será abonada por éste/a; cuando las multas sean como consecuencia de infracciones al Código de la Circulación, imputables al trabajador/a, serán abonadas por éste/a.

El personal de conducción encuadrado en alguna de las categorías profesionales del artículo 22 de este convenio, está obligado a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, o al momento de la entrada en vigor del presente convenio, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción, así como a acreditar fehacientemente el saldo de puntos disponibles con periodicidad anual. Para ello el trabajador deberá aportar a la empresa documentación acreditativa de este extremo.

Al personal de conducción que por resolución judicial firme, se le privara del derecho de conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados, de conformidad con lo establecidos en el artículo 63 de la Ley de Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad Vial, siempre, en ambos casos, que dicha pérdida de vigencia no sea superior a tres meses y siempre que no traiga causa en embriaguez o toxicomanía, o en imprudencia temeraria del mismo, en este caso, el contrato de trabajo quedará en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tres meses, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación, con recuperación de todos los derechos que venía disfrutando.

Al objeto de que durante el mencionado plazo el/la trabajador/a pueda percibir ingresos, las empresas podrán suscribir póliza de seguro a favor de este personal por el que se le garantice durante el periodo de tres meses una cantidad de 1.155,06 € mensuales, dicha cantidad a percibir podrá va-



riar proporcionalmente a la baja, atendiendo al número de puntos que tuviera en su permiso de conducir al ingreso en la empresa y de acuerdo con el condicionado de la póliza. Esta cantidad permanecerá constante durante la vigencia del convenio.

No obstante, las empresas en los supuestos anteriores podrán, a su elección, optar por realizar la póliza descrita anteriormente o por reubicar al trabajador/a, es decir, el personal de conducción que quede inhabilitado para conducir de la forma descrita anteriormente, podrá ser acoplado durante ese tiempo en la empresa, asignándole otro puesto de trabajo, incluso de inferior categoría, mientras se mantengan en dicha situación, abonando la empresa la retribución correspondiente a este puesto, aunque sea inferior. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el personal de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En aquellos supuestos en que la inhabilitación para conducir se prolongue durante más de tres meses, no obligará a la empresa según los párrafos anteriores y procederá la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52 a) del E.T. y en la forma y con los efectos del art. 53. 1 y 2 de precitado texto legal, salvo que concurren razones disciplinarias, al constituir tales hechos por sí mismos una falta laboral calificada como muy grave, en cuyo caso se iniciará el correspondiente procedimiento sancionador.

Artículo 32.º- Prendas de trabajo.

Comprenden un uniforme por año y dos camisas también por año, así como un "mono" de trabajo para conductores/as con otra ocupación y para cobradores/as que tengan que realizar funciones distintas de las de su propia categoría. Dos "monos" de trabajo para el personal de talleres engrase y lavado y dos blusones para el personal administrativo. Los/as conductores/as serán provistos/as de un jersey en el invierno.

Artículo 33.º- Cambio de residencia, traslado y permuta.

En el supuesto de que una persona trabajadora tenga que ser trasladada por supresión del puesto de trabajo que ocupaba o cualquier otra circunstancia, a otra residencia distinta, las empresas la proporcionarán una vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que resulte perjuicio para la misma y siempre de acuerdo con las necesidades familiares. La diferencia de alquileres entre lo que venía abonando y lo que deba abonar en su nueva residencia será resarcida por la empresa mensualmente, teniendo la persona afectada la pertinente licencia remunerada para llevar a cabo el traslado de domicilio, corriendo la empresa con los gastos que se ocasionen con tal motivo.

Artículo 34.º- Clausula de subrogación.

Cuando una empresa pierda o transmita la adjudicación pública o privada de un contrato de Transporte de Personas, con independencia de lo que se establezca en los correspondientes pliegos, cualquiera que sea la causa, la nueva empresa concesionaria estará, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de toda la plantilla que en ese momento prestaran sus servicios en la empresa saliente, independientemente de la modalidad de los contratos de trabajo, en las condiciones que establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y aunque no haya transmisión patrimonial alguna entre ambas empresas

La plantilla afectada, cualquiera que sea el ámbito territorial de la nueva empresa concesionaria, quedan obligatoriamente adscritos a los servicios de la concesión de Transporte de Personas en el que venían prestando su trabajo.

En caso de que por motivos extraordinarios la empresa adjudicataria perdiera la contrata y se procediera a hacer una adjudicación provisional, la empresa que asumiera esa adjudicación provisional se subrogará en los mismos términos hasta tanto se proceda a la adjudicación definitiva a partir de la cual pasarán a formar parte de la empresa adjudicataria definitiva.

Estas mismas condiciones se aplicarán en caso de que sea una administración pública la que asuma el servicio.

Con carácter previo a la adjudicación de la contrata, la empresa saliente pondrá a disposición de los Sindicatos más representativos en el Sector afectado, la documentación que referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulte ser la nueva concesionaria. En el plazo de cinco días desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.



La empresa saliente hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

- a).- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social, o en su defecto resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
- b).- Fotocopia de las cuatro últimas nominas mensuales del personal afectado.
- c).- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.
- d).- Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:
 1. Nombre y dos apellidos.
 2. Numero del N.I.F.
 3. Domicilio de la persona trabajadora.
 4. Antigüedad en la empresa.
 5. Modalidad de contrato.
 6. Si posee la condición de Representante sindical y fecha de su nombramiento.
 7. Percepciones anuales de la persona trabajadora por todos los conceptos.
 8. Numero de afiliación a la Seguridad Social.
 9. Estado Civil y número de hijos/as a su cargo.
 10. Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y trabajadoras y referente al año.
- e).- Fotocopia del contrato de trabajo

Artículo 35.º- Parejas de hecho.

Con relación a toda la plantilla afectada por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales de la persona trabajadora y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.
- c) El beneficio se generara en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

Artículo 36.º- Jubilación.

En la jubilación se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que sobre esta materia hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en la Ley 5/2013 de 15 de marzo.

Artículo 37.º- Derechos de reunión e información.

Las Empresas procurarán facilitar a su plantilla información acerca de la marcha general de la misma y les oirán en cuantas sugerencias puedan éstos aportar para un mejor desenvolvimiento. Facilitará, así mismo, la posibilidad de reuniones informativas o aclaratorias entre los/as trabajadores/as, pondrá a su disposición un tablón de anuncios.

La representación sindical de una misma central sindical en una misma empresa o grupo de empresas, podrán acumular bien la totalidad o parte del crédito horario de que disponen entre ellos, notificándolo a la empresa por escrito para poder hacer un seguimiento sobre el correcto uso de dicho crédito horario.

Artículo 38.º- Clausula de desvinculación.

Las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo,
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se podrán inaplicar en la empresa, previo desarrollo del periodo de consultas en los términos del artículo 41.1 del E.T. cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,



entendiendo por tales las expresadas en el artículo 82.3 del ET. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas se someterá la discrepancia a la comisión paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente Convenio, a la que se facilitará toda la documentación, económica, técnica, organizativa o de producción en que se sustente dicha petición, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, plazo a contar desde que la discrepancia fue planteada y la documentación facilitada.

La Comisión Paritaria tras su estudio y a la vista de la documentación aportada, emitirá el correspondiente informe que de no ser aceptado por las partes podrá ser recurrido ante la jurisdicción laboral.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

De no alcanzarse acuerdo, se estará a lo dispuesto en el artículo 7, último párrafo del presente Convenio.

CAPITULO VI

CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Artículo 39.º- Conciliación.

- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. (Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres)

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute relativos al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal y convencionalmente serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 40.º- Formación.

- El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 41.º- Suspensión del contrato.

- El contrato de trabajo podrá suspenderse, además de por las razones que recoge el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

**Artículo 42.º- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.**

- EN EL SUPUESTO DE PARTO, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido o nacida se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo/a.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de sus intereses, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor o la menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de sus intereses, que podrán disfrutarlo de forma simultánea sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor o la menor en adopción, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

- EN EL SUPUESTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DE RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 43.º- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

- En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo o al progenitor o a la progenitora, a elección de sus intereses; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Artículo 44.º- Excedencias.

- El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma o el



mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 45.º- Protección a la maternidad y la lactancia.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ..., ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la Representación Sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

- Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o la hija.... Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

Artículo 46.º- Ofertas de empleo o anuncios de vacantes a cubrir.

- Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos.

En todo caso, se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

Artículo 47.º- Principio de no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 8.12 y 8.13 Bis del real Decreto Ley 5/2000 de infracciones y sanciones en el orden de lo social serán consideradas faltas muy graves:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa, lengua dentro del Estado español o por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso sexual y por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la empresa, ésta no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Artículo 48.º- Igualdad de remuneración por sexo.

- La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Artículo 49.º- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- La Empresa deberá 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 puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con la Representación Sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y 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 propiciarlos.

**Artículo 50.º- Violencia de género.**

- No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias

- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- En el supuesto de suspensión de contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

- El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- El presente Convenio ha sido negociado por la Agrupación Segoviana Empresarial de Transportes, en representación de las empresas y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores en representación de la plantilla.

Segunda.- Se respetará cualquier norma de carácter general que mejore a la plantilla lo aquí pactado durante la vigencia del Convenio.

Tercera.- El presente convenio permanecerá en vigor en su totalidad en tanto no sea denunciado, y si fuera denunciado por cualquiera de las partes, permanecerá en vigor hasta tanto no finalice el periodo de negociación fijado en el artículo 4 del presente convenio, salvo pacto en contrario durante dicho periodo de negociación.



Cuarta.- Para todo aquello no contemplado en este Convenio, así como en la actual Ley en vigor, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

INDICE

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES.

- Art. 1. Ámbito personal y funcional.
- Art. 2. Ámbito territorial.
- Art. 3. Vigencia y aplicación.
- Art. 4. Denuncia y prórroga.
- Art. 5. Garantías personales.
- Art. 6. Vinculación a la totalidad.
- Art. 7. Comisión paritaria.

CAPITULO II – TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.

- Art. 8. Jornada laboral.
- Art. 9. Calendario laboral.
- Art. 10. Vacaciones.
- Art. 11. Permisos retribuidos.
- Art. 12. Permisos sin retribución.

CAPITULO III – ESTRUCTURA SALARIAL.

- Art. 13. Salarios y revisión.
- Art. 14. Plus Personal Consolidado y Plus de Vinculación.
- Art. 15. Horas extraordinarias.
- Art. 16. Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 17. Dietas.
- Art. 18. Plus de transporte.
- Art. 19. Plus de nocturnidad.
- Art. 20. Conductores con otra ocupación y Quebranto de Moneda.
- Art. 21. Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

CAPITULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Art. 22. Nivel retributivo y categoría profesional.
- Art. 23. Renovación del Carné de conducir y formación.
- Art. 24. Promoción interna.
- Art. 25. Contratación.

CAPITULO V – OTROS ASPECTOS.

- Art. 26. Reconocimiento médico.
- Art. 27. Enfermedad y accidente.
- Art. 28. Personal con capacidad disminuida.
- Art. 29. Salud laboral.
- Art. 30. Póliza de seguros.
- Art. 31. Multas de circulación y privación permiso de conducir.
- Art. 32. Prendas de trabajo.
- Art. 33. Cambio de residencia, traslado y permuta.
- Art. 34. Cláusula de Subrogación
- Art. 35. Parejas de hecho.
- Art. 36. Jubilación.
- Art. 37. Derechos de reunión e información.

CAPITULO VI.- CLÁUSULAS DE IGUALDAD

- Art. 38. Cláusula de desvinculación
- Art. 39. Conciliación



Art. 40. Formación
Art. 41. Suspensión de contrato
Art. 42. Suspensión con reserva de puesto de trabajo
Art. 43. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
Art. 44. Excedencias
Art. 45. Protección a la maternidad y la lactancia
Art. 46. Ofertas de empleo o anuncios de vacantes a cubrir
Art. 47. Principio de no discriminación
Art. 48. Igualdad de remuneración por sexo
Art. 49. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo
Art. 50. Violencia de género

DISPOSICIONES FINALES.

Primera.

Segunda.

Tercera.

Cuarta.

ANEXO I

Tablas salariales 2013, 2014 y 2015

TABLAS SALARIALES AÑOS 2013, 2014 Y 2015: ANEXO I

		0,00	46,63	92,67	138,73	218,16
		HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES				
	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	46,56 €	20,78 €	21,47 €	22,14 €	22,82 €	23,99 €
NIVEL II	42,93 €	19,16 €	19,85 €	20,52 €	21,20 €	22,37 €
NIVEL III	35,71 €	15,94 €	16,62 €	17,30 €	17,98 €	19,15 €
NIVEL IV	35,71 €	15,94 €	16,62 €	17,30 €	17,98 €	19,15 €
NIVEL V	33,67 €	15,03 €	15,71 €	16,39 €	17,07 €	18,24 €
NIVEL VI	30,77 €	13,73 €	14,42 €	15,10 €	15,77 €	16,94 €
NIVEL VII	25,82 €	11,52 €	12,21 €	12,89 €	13,57 €	14,73 €
NIVEL VIII	25,42 €	11,35 €	12,03 €	12,71 €	13,39 €	14,56 €

		HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS				
	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	46,56 €	22,56 €	22,56 €	22,56 €	22,56 €	22,56 €
NIVEL II	42,93 €	20,80 €	20,80 €	20,80 €	20,80 €	20,80 €
NIVEL III	35,71 €	17,30 €	17,30 €	17,30 €	17,30 €	17,30 €
NIVEL IV	35,71 €	17,30 €	17,30 €	17,30 €	17,30 €	17,30 €
NIVEL V	33,67 €	16,32 €	16,32 €	16,32 €	16,32 €	16,32 €
NIVEL VI	30,77 €	14,91 €	14,91 €	14,91 €	14,91 €	14,91 €
NIVEL VII	25,82 €	12,51 €	12,51 €	12,51 €	12,51 €	12,51 €
NIVEL VIII	25,42 €	12,32 €	12,32 €	12,32 €	12,32 €	12,32 €



TABLAS PARA los años 2013, 2014 y 2015
SECTOR INTERURBANOS

ART 13º	SALARIOS.	ANEXO I		
ART 14º	PLUS DE VIN MES	AÑO		
01/07/2014	3 años	46,63 €	699,45 €	
	6 años	92,67 €	1.390,05 €	
	9 años	138,73 €	2.080,95 €	
	12 años	218,16 €	3.197,40 €	
	PLUS PERSONAL CONSO		(--)	
ART 15º	HORAS EXTRAORDINARIAS	ANEXO I		
ART 17º	DIETAS	DISCRECION REGULAR	INTERNACIONAL	
	Servicio	50,45 €	30,52 €	73,88 €
	Comida	16,67 €	10,02 €	
	Cena	16,67 €	9,11 €	
	Alojamiento y desayuno	17,11 €	11,39 €	
	Gastos Personales	21,41 €		
ART 18º	PLUS DE TRANSPORTE	3,91 €		
ART 20º	CONDUCTORES OTRA OCASION	9,25 € / 4,63 €		
	QUEBRANTO DE MONEDA	2,31 € / día		
	(1) Importe TAQUILLERO	51,80 €		
ART 31º	POLIZA DE SEGUROS	21.813,73 €		
ART 32º	RETIRADA DEL CARNET	1.155,06 €		

14293

JEFATURA PROVINCIAL DE TRÁFICO DE SEGOVIA

Ministerio del Interior

EDICTO

Habiendo resultado infructuosas las gestiones realizadas para notificar a la persona que posteriormente se relaciona en el domicilio que consta en el expediente de referencia, se procede mediante el presente edicto, y, de conformidad con los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992 de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a la notificación de la Resolución Autorizando el tratamiento residual del vehículo matrícula 8574BLR a su titular.

Expedientes: Tratamiento residual de vehículo, Artículo 86.1 Ley Seguridad Vial.

Interesado: Ionut Stefan

Vehículo: 8574BLR

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86.1 a) y 86.2 de la Ley 18/2009, de 23 de noviembre, por la que se modifica el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y seguridad Vial, aprobado por el real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, se