Lote	Monte	N.º UP	N.º Elenco	T.M.	Tipo de producto	Certif. (1)	Deter. cuantía aprov. (2)	Cuantía	Ud	Precio unit (€)	Precio base total (€)	Otros gastos	Plazo de ejecución (meses)
01OR-2017-MAD-VP	Cañada Leonesa Oriental	VP		Juarros de Voltoya	Madera		R.V	1.020,67	M3	15,00	15.310,05		12
01OR-2017-PAST-258-257-287	Los Saltillos, La Umbría y La Sierra de la Marquesa	258, 257 y 285	SG-1002, 1018 1022	Palazuelos de Eresma y Trescasas	Pastos	PECF/14-21-0008	R.V	1953	ha	5.000	2,56		48

(1): En esta columna se indica si el monte se encuentra certificado, dentro de la Certificación Regional de Castilla y León N.º PECF/14-21-0008, o NO.

(2): En esta columna se indica si la Determinación de la cuantía del aprovechamiento se realizará "A riesgo y ventura" (R.V.) o "A liquidación final" (L.F.)

4149

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Unidad: Relaciones Laborales
Asunto: Convenio Colectivo 2015-2017

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2015-2017 PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES URBANOS DE PERSONAS POR CARRETERA EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el texto del convenio de las Empresas de Transportes Urbanos de Personas por Carretera, Código de Convenio 40000645011992, para los años 2015-2017; suscrito por la Comisión Negociadora: De una parte por la representación de Empresa y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO 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 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

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 8 de marzo de 2017.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

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

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 Urbano de Personas por Carretera, y el personal 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 afectará a todas las empresas existentes en la provincia de Segovia.

ARTÍCULO 3.º- VIGENCIA Y APLICACIÓN.

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir del 01 de enero de 2015 y su duración será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2017.

ARTÍCULO 4.º- DENUNCIA Y PRORROGA.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del citado Convenio, ante la autoridad laboral competente, en los tres meses anteriores a su vencimiento.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, y en lo que no se firme un nuevo convenio seguirá vigente en todo su articulado elevando todos los conceptos económicos en la misma proporción que lo haga el IPC real del año anterior.

Para la negociación del próximo se tomará como base este convenio.

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 el personal que viniera disfrutándolas.

ARTÍCULO 6.º- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

ARTÍCULO 7.º- COMISIÓN PARITARIA.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación del mismo. Se establece su carácter obligatorio para ambas partes, antes de acudir a la vía judicial. La comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo. Corresponderán dos a la parte empresarial y dos a la parte social, sin perjuicio de que cada una de las partes pueda acompañarse por un/a asesor/a, que en todo caso tendrá voz, pero no voto. Las partes acuerdan nombrar a un secretario/a para tomar las actas, que por su conocimiento y experiencia será la misma persona que ha desarrollado esta función a lo largo de la negociación de este convenio.

Las funciones del Secretario/a, serán:

- Convocar las reuniones de la comisión paritaria
- Levantar actas de las mimas
- Custodia y archivo de todos los documentos que afecten a la comisión
- Entrega de la documentación que obre en su poder, cuando cualquiera de las partes se lo requiera.

Para asegurar la representatividad de cada una de las partes que componen la comisión paritaria, por la parte empresarial (ASETRA), se nombran a las dos personas que han negociado el convenio Colectivo.

Por la parte Social se elegirán dentro de los sindicatos firmantes con representatividad en el sector, respetando en todo caso la proporcionalidad de su representación.

Funcionamiento de la comisión paritaria:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este se encargara de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.

Si el conflicto que se motiva derivase de una convocatoria de Huelga, se acortaran los plazos a 3 días.

Las funciones generales de la comisión serán:

- La interpretación del articulado del convenio colectivo en vigor. Así como la adaptación de alguno de sus artículos, cuando lo legislación lo prevea.
- Mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes.
- En estos casos la comisión por mayoría podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. Los miembros que componen la comisión paritaria y por ende las asociaciones a las que representan son los únicos que podrán promover las materias de conflicto.
- Al objeto de garantizar la paz social, durante la vigencia de este convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instara de manera obligatoria ante la comisión, antes de recurrir a los tribunales, incluido el derecho de huelga. Las resoluciones se tomaran en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los 7 días, desde que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme al artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.

a) 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.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) 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 trabajadores/as afectados/as, 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.

d) 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.

e) 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.

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

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 medicación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del propio SERLA.

Los acuerdos de la comisión paritaria serán tomados por mayoría, y su resolución será vinculante para las dos partes. En caso de no llegar a acuerdo, se someterán a los servicios de mediación y arbitraje. Caso de no conseguir acuerdo, quedara abierta la vía judicial.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL Y VACACIONES

ARTICULO 8.º - JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será de 1681 horas de trabajo efectivo anual. El año que sea bisiesto se disfrutará un día más de vacaciones.

Los horarios laborales de los conductores/as se confeccionarán anualmente por la Empresa, dando cuenta a los representantes de los/as trabajadores/as, en función de los servicios ordenados por el Ayuntamiento. El calendario laboral será establecido y publicado en lugar visible para todos los trabajadores/as antes del día 15 de enero de cada año, y deberá contener:

1.º Jornada ordinaria de los trabajadores/as (hora de entrada al trabajo y hora de salida).

2.º Días de descansos de los trabajadores/as. Dos días de descanso semanales para todo el personal. Estos descansos serán rotativos, asegurándose que todo el personal disfruta de los mismos festivos al año.

3.º Dos periodos de vacaciones anuales para todo el personal de 15 días interrumpidos, teniendo en cuenta que como mínimo uno de los dos periodos esté incluido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. Este calendario deberá ser rotativo entre todo el personal según categorías.

Cada empresa adaptará el calendario laboral a las necesidades del servicio, siendo de obligado cumplimiento todos los apartados antes descritos.

En caso de modificación durante su vigencia será expuesto antes de su entrada en vigor.

En el transcurso del año, el calendario laboral anual podrá ser modificado y siempre mediante acuerdo de la representación de la empresa y de la representación sindical, cuando por circunstancias excepcionales puntuales, temporales, o definitivas en la explotación del servicio sea necesario. (creación de nuevas líneas, modificación temporal de líneas, etc.). . En caso de modificación durante su vigencia será expuesto antes de su entrada en vigor.

Para los/as conductores/as el cómputo de la jornada anual de trabajo pactada se realizará mediante el sistema de ciclos de 8 semanas. Los horarios laborales de los/as conductores/as se confeccionarán por la Empresa, dando cuenta a los Delegados/as de Personal, en función de los servicios ordenados por el Ayuntamiento, con arreglo a la jornada laboral ordinaria establecida anualmente mediante el cuadro de servicios bisemanal o quincenal, que se expondrá en las instalaciones de la empresa los viernes.

La jornada de trabajo será continuada, por causas excepcionales podrá ser partida en dos periodos de tiempo, siempre que la legislación lo permita, como máximo para un 15% de los servicios, y será comunicado a la representación sindical, así como las causas que lo originan.

En caso de ausencia y no presentación a la hora correspondiente del personal entrante o de relevo en una línea de servicio, el/la trabajador/a saliente estará obligado a continuar en ese puesto hasta que pueda ser sustituido, sin que en ningún caso el exceso horario sobre su jornada habitual en ese día pueda sobrepasar las dos horas, debiendo abonarse éstas como horas extraordinarias. La realización de estas horas extraordinarias, urgentes y por necesidades del servicio, serán abonadas en la nomina siguiente al del hecho causante.

Período de bocadillo.- Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán un período ininterrumpido para la toma del refrigerio de 20 minutos, los cuales se considerarán trabajo efectivo. Los/as Conductores/as que por motivos del servicio no puedan disfrutar de esta interrupción percibirán la cantidad establecida en las tablas salariales anexas por día trabajado como compensación

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 9.º - VACACIONES Y DESCANSOS.

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 períodos de quince días cada uno, teniendo en cuenta que el disfrute de uno de los períodos será entre el 01 de julio y el 15 de septiembre. Si las vacaciones se disfrutasen ininterrumpidas, se procurará que cada dos años sean disfrutadas dentro del período del 01 de julio y el 15 de septiembre.

Cualquier festivo, de los catorce que aparecen en el calendario laboral a lo largo del año, distinto 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.

ARTICULO 10.º-

1.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y plazos que se señalan:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hijo/a 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Idéntico tratamiento se le dará a las parejas de hecho.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

f) Un día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, y comunión o bautizo de hijos/as.

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

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

i) En caso de consulta médica de especialista, la empresa concederá el tiempo necesario cuando la consulta médica se realice dentro de la localidad. Tendrá consideración de tiempo retribuido.

j) Para consulta médica especialista fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la seguridad social, la empresa concederá el tiempo necesario para la misma y tendrá consideración de tiempo retribuido.

En los casos contemplados en los apartados b y f, estos permisos se incrementarán en 1 día por desplazamiento superior a 400 Km.

Se tendrán en cuenta circunstancias excepcionales que puedan concurrir en cada caso, pudiéndose prorrogar 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 al/ a la empresario/a por escrito con una antelación mínima de tres días a la fecha solicitada.

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

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

2.- LICENCIAS SIN SUELDO.

En caso de circunstancias extraordinarias o necesidad familiar sobrevenida e inaplazable, el/la trabajador/a que no tenga pendientes el disfrute de vacaciones, podrá solicitar un permiso no retribuido una vez al año.

Este permiso deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días, su duración será superior a 15 días y tendrá una duración máxima de 45 días. La Empresa concederá el permiso siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, y las necesidades del servicio lo permitan.

Durante este permiso, el/la trabajador/a causará baja en la seguridad social y no devengará salario ni complemento alguno.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

ARTICULO 11.º- NIVELES SALARIALES.

Los niveles salariales, así como las diferentes categorías profesionales, son las pactados en este convenio tal y como se especifican en las tablas salariales adjuntas como anexo I.

ARTICULO 12.º- SALARIOS Y REVISIÓN SALARIAL.

Los salarios para las distintas categorías profesionales se incrementarán, según se detalla seguidamente:

Para los años 2015 y 2016 no se aplicará incremento alguno, quedando vigente la tabla salarial que se anexa a este texto, con el título Tablas Salariales años 2015 y 2016.

Para el año 2017, el incremento salarial será del IPC real del año anterior (2016). Si el IPC fuera negativo el incremento sería cero.

La comisión paritaria se reunirá una vez conocido el IPC real del año anterior y confeccionara las tablas salariales de ese año.

ARTICULO 13.º- PLUS PERSONAL CONSOLIDADO, PLUS PERSONAL CONSOLIDADO DE CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A Y PLUS DE VINCULACIÓN.

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO

En el convenio Colectivo de Transporte de Viajeros de la provincia de Segovia de 1996-1997 se creó el actual Plus Personal Consolidado, dándose por reproducido aquí el texto de su regulación. Este plus estará compuesto por las cantidades que los/las trabajadores/as estaban percibiendo a 31 de diciembre de 2001. Será objeto de revisión anualmente conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio.

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO DE CONDUCTOR/A PRECEPTOR

Este Plus estará compuesto por las cantidades que los/as trabajadores/as estaban percibiendo en el mes de diciembre de 2005. Este plus tendrá la consideración de no absorbible. Será objeto de revisión anualmente conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio.

PLUS DE VINCULACIÓN

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 aquellos/as trabajadores/as 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, según lo establecido en las tablas salariales anexas. El Plus Personal Consolidado de Conductor/a Perceptor/a no será absorbido por el Plus de Vinculación. Tanto el Plus Personal Consolidado como el Plus de Vinculación tendrán la consideración de concepto salarial a todos los efectos.

Los/as trabajadores/as durante la vigencia de este convenio devengaran los nuevos tramos de tríenios a los que tuviesen derecho. El importe de cada uno de ellos, es el que consta en las tablas para los años 2015 y 2016.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 14.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 al trabajador/a o trabajadores/as afectados.

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 nuevos/as trabajadores/as.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria laboral establecida, de acuerdo con lo establecido en el Art. 8.

Si los servicios asignados en el calendario laboral sobrepasaran la jornada ordinaria laboral establecida, computados en ciclos de 8 semanas, el conductor podrá optar, sin perjuicio del total cumplimiento de aquellos, entre devengar las correspondientes horas extraordinarias, o no realizar esos flecos en concepto de horas extraordinarias, sino como jornada ordinaria, en cuyo caso será compensado por medio de días libres adicionales equivalentes, a disfrutar en el mes siguiente unidos a descansos semanales, fiestas laborales o vacaciones, en la fecha que designe la empresa. Si en el cómputo de las ocho semanas el/la trabajador/a no hubiera realizado la jornada media necesaria, no deberá efectuar compensación alguna.

La misma opción podrá realizar el/la conductor/a en el caso de prolongaciones por retrasos, y retraso o incomparecencia del relevo.

Esta opción deberá ser ejercitada por el/la conductor/a mediante escrito dirigido a la empresa en el mes de enero y será válida e inmodificable para todo el año. En ausencia de opción expresa, se entenderá que el/la conductor/a opta, de acuerdo con lo establecido por el E.T por su compensación por medio de días libres adicionales equivalentes.

Las horas extraordinarias se abonarán en el mes siguiente a su realización, según los importes correspondientes establecidos en las tablas salariales de este convenio para los años 2015 y 2016.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 15.º- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Serán tres. Se abonaran a razón de una paga completa de salario mes recogida en el anexo I de este convenio más Plus Personal Consolidado o Plus Personal de Vinculación según corresponda, más el Plus Personal Consolidado de Conductor/a Perceptor/a, antes del día 20 de los meses de marzo, julio y diciembre

Tal y como indica el párrafo 2.º del Articulo 31 del Estatuto de los Trabajadores, estas pagas podrán prorratearse en las 12 mensualidades si así lo deciden entre el/la Empresario/a y los/las Representantes de los/as Trabajadores/as de cada empresa.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 16.º- DIETAS.

Aquellos/as trabajadores/as que por razón del servicio tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual y que en consecuencia deban realizar alguna comida o deban pernoctar con motivo de dicho desplazamiento, percibirá una compensación económica según lo establecido en las tablas salariales anexas para los años 2015 y 2016.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 17.º- PLUS DE TRANSPORTES.

El Plus de transporte que cobrará todo el personal del sector de urbanos es el establecido en las tablas salariales anexas por día trabajado para los años 2015 y 2016.

Independientemente del Plus de transporte, si por motivos organizativos de la empresa, esta decidiese ubicar las cocheras fuera del núcleo urbano del municipio donde el/la trabajador/a tenga su residencia habitual y esto supusiera la necesidad a los/as trabajadores/as de desplazarse desde su domicilio a tales cocheras, siempre y cuando medie una distancia superior a 2 Km. desde el domicilio del/ de la trabajador/a al lugar de las cocheras, y no exista medio de transporte público, a excepción de los taxis, la empresa realizará una recogida de personal para comenzar y finalizar los turnos de mañana y tarde siempre que el inicio o fin de la jornada se realice fuera del núcleo urbano del municipio donde el/ la trabajador/a tenga su residencia habitual.

El lugar de inicio y fin de la recogida se establecerá entre la representación de los/las trabajadores/as y la empresa.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 18.º- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se considera trabajo nocturno el comprendido, todo o parte de la jornada, entre de las 22:00 y las 06:00 horas.

Se establece una cantidad por hora nocturna trabajada, que se incluirá en las tablas salariales anexas para los años 2015 y 2016, siendo revisada de acuerdo al incremento pactado para cada año.

Los/as conductores/as que devenguen plus de nocturnidad en tiempo de actividad tiene derecho a percibir dicho plus durante el período de vacaciones anuales, abonándose en este caso el promedio de lo percibido en los tres meses anteriores al inicio de las vacaciones.

Por acuerdo entre los representantes legales de los/as trabajadores/as y el/la empresario/a o los propios trabajadores/as en caso de no existir representantes legales, se podrá pactar la sustitución de la retribución establecida por descanso.

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.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 19.º- PLUS DE QUEBRANTO DE MONEDA.

Se establece este plus que compensa el quebranto de moneda, la disponibilidad de cambios (a cargo totalmente del/de la conductor/a), y las nuevas operaciones generales referentes a aparatos canceladores o expendedores de billetes, tarjetas, o cualquier sistema de control sobre los billetes o la recaudación.

Este plus correspondería a conductores/as, taquilleros/as y personal que habitualmente maneje fondos, a razón de 77,79 euros mensuales.

En el caso de robo de recaudación, siempre y cuando se haya cursado denuncia ante las autoridades pertinentes, y siempre y cuando el robo de la misma no haya sido por negligencia imputable al propio/a trabajador/a, la empresa se hará cargo de dicha recaudación, sin perjuicio del derecho de repetición de la misma.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12º.

ARTICULO 20.º- PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS.

Las empresas que presten servicio en domingo y festivos y que en su consecuencia, los/as trabajadores/as deban disfrutar de su descanso semanal un día distinto al domingo o festivo de que se trate, abonarán a sus trabajadores/as afectados la cantidad establecida en las tablas salariales anexas para los años 2015 y 2016.. Estas cantidades serán mensuales, incluso en las pagas extraordinarias, como compensación.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12º.

ARTICULO 21.º- LIMPIEZA DE AUTOBUSES.

En aquellas empresas que no exista servicio de limpieza y que por consiguiente los Conductores/as-Perceptores/as deben realizar dichas funciones, se les abonará la cantidad establecida en las tablas salariales anexas para los año 2015 y 2016 como Plus de limpieza.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12º.

CAPITULO IV
VARIOS

ARTICULO 22.º- NIVEL RETRIBUTIVO Y CATEGORIA PROFESIONAL.

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

NIVEL I:	Gerente Inspector/a Jefe/a
NIVEL II:	Jefe/a de Servicio Licenciados /as
NIVEL III:	Ingeniero/a Técnico/a Jefe/a de Administración
NIVEL IV:	Conductor/a preceptor/a

NIVEL V: Jefe/a de Taller
Jefe/a de Negociado
Encargado/a General
Jefe/a de Tráfico
Jefe/a de Equipo
Encargado/a de garaje

NIVEL VI: Oficial Administrativo de 1.ª
Oficial de Taller de 1.ª
Inspectores/as

NIVEL VII: Oficial Administrativo de 2.ª
Oficial de Taller de 2.ª
NIVEL VIII: Conductor/a con Carnet B
Taquillero/a
Auxiliar Administrativo
NIVEL IX: Aprendices

ARTICULO 23.º- RECONOCIMIENTO MEDICO.

Las empresas recabarán de la Seguridad Social u organismo que corresponda, la revisión médica anual de sus trabajadores/as. Para facilitar el reconocimiento médico anual la empresa compensará con el importe de 1 hora ordinaria el tiempo dedicado al reconocimiento médico anual a aquel personal asalariado que se efectúen dicho reconocimiento médico.

ARTICULO 24.º- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

En caso de incapacidad temporal (IT) por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común que requiera internamiento hospitalario y mientras dure la situación de internamiento, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario desde el primer día de baja tomando como referencia la media del salario bruto percibido por el/la trabajador/a en los cuatro últimos meses.

En caso de enfermedad común, que no requiera internamiento hospitalario la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 60% del salario hasta el 5º día, y el 100% para el resto

ARTICULO 25.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, respetándole el salario. El personal acogido a esta situación no podrá exceder del 5 por 100 del total de la categoría respectiva.

ARTÍCULO 26.º- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Las trabajadoras gestantes tendrán derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y un turno distinto al suyo si existe prescripción del facultativo que atiende el embarazo, sin modificación de categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a permisos retribuidos para preparación al parto siempre que no haya cursos en horario fuera de las horas de trabajo, así como a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada normal de trabajo en una hora con la misma finalidad. Por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

ARTICULO 27.º – SALUD LABORAL.

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/as 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 los planes de formación tanto para los/as delegados/as de prevención como para el conjunto de los/as trabajadores/as del Sector.

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.

Los miembros de esta comisión estarán facultados para visitar las empresas del sector para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

ARTICULO 28.º - PÓLIZA DE SEGUROS.

Las empresas concertarán póliza de seguro, las siguientes contingencias y cuantías en favor de sus trabajadores/as.

Muerte, invalidez absoluta para todo trabajo o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 30.496,98 €, para 2015 y 2016, actualizándose el resto de años de vigencia según artículo 12 del Convenio

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

La empresa se compromete a prestar asesoría jurídica para los/as trabajadores/as, en el caso de que hayan sufrido agresiones, prestando trabajo efectivo en la empresa. Los/as trabajadores/as pondrán en conocimiento de la empresa tal circunstancia mediante la oportuna denuncia ante la autoridad competente.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12º.

ARTICULO 29.º- MULTAS DE CIRCULACIÓN Y RETIRADA DE CARNET.

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones al Reglamento de Transportes serán abonadas por las empresas. Las que sean consecuencia de infracciones al Código de la Circulación, imputables al/a la trabajador/a, serán abonadas por este.

SEGURO DE RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:

Si la retirada no es por tiempo superior a un año, como tampoco consecuencia de embriaguez o toxicomanía del/de la trabajador/a, las empresas procurarán emplear al/a la trabajador/a afectado/a en otras tareas distintas de la conducción durante ese periodo, si bien respetándole el salario de su categoría hasta un máximo de 1.296,12 € para los años 2015 y 2016, actualizándose el resto de años de vigencia según artículo 12 del Convenio, para lo cual los/as empresarios/as suscribirán pólizas de seguros que cubran el mencionado importe.

Para el año 2017 se incrementará la cantidad establecida según lo previsto en el artículo 12.º.

ARTICULO 30.º- RENOVACIÓN CARNE DE CONDUCIR Y FORMACIÓN CONTINUA.

La Empresa abonará al personal que lo precise para su actividad profesional, todos los gastos en la preceptiva renovación del carné de conducir.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan la necesidad de que el desarrollo de las competencias, la adecuada cualificación profesional y el reciclaje profesional deber ser factores estratégicos de cualquier empresa para incrementar la competitividad y poder satisfacer adecuadamente las necesidades de los/las clientes/as. Ambas partes acuerdan la necesidad de potenciar la formación en la empresa, mediante la realización de acciones formativas en el ámbito de la Fundación Tripartita para el Empleo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que la Comisión Paritaria del Convenio sea la encargada de programar, visar y organizar los cursos de formación para el personal afectado por el Convenio en función de los acuerdos estatales de Formación Continua.

Los/as Empresarios/as se comprometen a fomentar la formación de sus trabajadores/as, concediendo los permisos oportunos para la asistencia a los cursos que la Comisión Paritaria organice, la cual se reunirá en noviembre de cada año para elaborar el plan de formación para el año siguiente.

CAP: La empresa durante la vigencia de este convenio se hará cargo de esta formación de manera interna, organizando los cursos con cargo al crédito anual de la Fundación Tripartita, para obtener dicho certificado, mediante dos modalidades:

1. FUERA DE LA JORNADA EFECTIVA DE TRABAJO: Si la formación se realiza fuera de la jornada de trabajo y no intercede en la producción, la empresa ingresará en la nómina del mes de septiembre en que legalmente hubiera que estar en posesión del certificado (por los números del carné de conducir), la cantidad de 245 euros, siempre y cuando el/la trabajador/a haya acreditado estar en posesión del mismo. Esta cantidad es inamovible a lo largo de toda la duración del Convenio Colectivo. Esta cantidad se establece como una compensación o suplido por tener que realizar el/la trabajador/a el curso fuera de su jornada laboral.

2. DENTRO DE LA JORNADA EFECTIVA: Ambas partes reconocen la imposibilidad de liberar cada año a los/as conductores/as que tengan que realizarlo, dadas las dimensiones de la empresa. No obstante, si por razones de producción pudiese darse la formación dentro de la jornada laboral ordinaria, la empresa no pagaría compensación alguna.

ARTÍCULO 31.º- CONTRATACIÓN.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia que tienen la estabilidad en el empleo en el sector, acuerdan que, a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo toda la contratación que se realice en el sector de urbanos en la provincia de Segovia, se hará bajo la modalidad de Contratos Indefinidos.

Excepciones:

1. - Para contratos de sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, figurando en estos contratos el nombre del/de la trabajador/a sustituido y funciones para las que se contrata.

2. - Por incorporación temporal de nuevas líneas. Caso de que estas nuevas líneas pasen a ser definitivas, el/la trabajador/a que fue contratado temporalmente por el tiempo de prueba de la nueva línea, será convertido en indefinido.

3.- Contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas exceso de pedidos, en estos supuestos la duración máxima de este tipo de contrato será de 12 meses en un periodo de 18 meses. El periodo de prueba de este tipo de contrato será de 2 meses.

El período de prueba para las contrataciones indefinidas recogidas en este artículo será de seis meses.

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.

ARTICULO 32.º- PRENDAS DE TRABAJO.

Todo el personal del Transporte urbano será dotado con un uniforme de invierno cada año y otro de verano cada dos años. El uniforme de invierno constará de dos camisas, corbata, pantalón, jersey y prenda de abrigo. El uniforme de verano estará formado por un pantalón y dos camisas. En el uniforme de invierno, el personal será dotado de forma alternativa, cada dos años de una prenda de abrigo o de una chaqueta de punto.

Los uniformes serán entregados a los/as trabajadores/as en los meses de mayo y octubre.

El personal de talleres será dotado con dos monos al año.

El personal podrán optar libremente por utilizar el uniforme de invierno o de verano, dependiendo de la temperatura existente, siempre que utilice las prendas reglamentarias.

ARTICULO 33.º - CAMBIO DE RESIDENCIA, TRASLADO Y PERMUTA.

En el supuesto de que un/a trabajador/a tenga que ser trasladado por supresión del puesto de trabajo que ocupaba o cualquier otra circunstancia, a otra residencia distinta, las empresas proporcionarán al trabajador/a una vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que resulte perjuicio para el/la trabajador/a y siempre de acuerdo con las necesidades familiares. La diferencia de alquileres entre lo que venía abonando el/la trabajador/a y lo que deba abonar en su nueva residencia será resarcida por el/la empresario/a mensualmente, teniendo el/la trabajador/a afectado 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- PAREJAS DE HECHO.

Con relación a todos los/as trabajadores/as afectados 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 del trabajador/a 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 35.º- PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN.

Los/as Trabajadores/as tendrán derecho a un pase gratuito para todas las líneas de la empresa, incluidos servicios especiales, así como sus cónyuges e hijos/as solteros/as que no tengan ingresos. Idéntico tratamiento tendrá las parejas de hecho previo certificado de convivencia. Se entenderá demostrada la existencia de familiar o pareja de hecho con el certificado de convivencia.

Idénticos derechos de por vida tendrán aquellos/as trabajadores/as que en el momento de su jubilación estuvieran prestando sus servicios a la empresa.

ARTICULO 36.º- INCENTIVO A LA JUBILACIÓN.

La empresa y los/as trabajadores/as acuerdan establecer políticas de promoción de empleo, estabilidad en el empleo y fomento de la contratación de desempleados/as, cuando un/a trabajador/a acceda a la jubilación.

La empresa se compromete a celebrar con carácter simultaneo a la jubilación parcial del trabajador/a, y siempre que esté tenga derecho por la legislación vigente en cada momento, un contrato de relevo temporal en los términos establecidos en el artículo 12.7 del estatuto de los/as trabajadores/as, con una jornada, como mínimo igual a la reducción de la persona jubilada a tiempo parcial y con una duración igual al tiempo que le falte al trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

Todo ello sin perjuicio de que el/la trabajador/a pueda completar los periodos mínimos para causar derecho a una pensión de jubilación, según normativa vigente en cada momento, en cuyo supuesto esta se producirá al completar el/la trabajador/a dichos periodos en la cotización a la seguridad social.

ARTICULO 37.º- PARTES DE AVERIA.

Las empresas pondrán a disposición de los/las trabajadores/as partes de avería los cuales una vez rellenados y firmados por estos recibirán copia firmada y sellada por el/la jefe/a de servicio.

ARTICULO 38.º- DERECHOS DE REUNIÓN E INFORMACIÓN.

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

DERECHOS SINDICALES:

Los/as representantes del personal laboral 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 al empresario/a por escrito para poder hacer un seguimiento sobre el uso de dicho crédito horario.

Asimismo podrán acumularse horas sindicales correspondientes a meses anteriores y que no se hayan utilizado hasta un máximo de 40 horas. Cuando la liberación sea por más de 24 horas en días continuados, se solicitará con una antelación mínima de 15 días.

Igualmente en aquellas empresas donde existan Delegados/as de Sección Sindical además de los/as Delegados/as de Personal, el crédito horario correspondiente al/a la Delegado/a de Personal podrá ser utilizado conjunta o indistintamente tanto por el/la Delegado/a de Personal como por el/la Delegado/a de Sección Sindical de una misma Central Sindical, siempre que la suma del cómputo mensual de ambos no supere el número total de horas que les corresponden a los/as Delegados/as de Personal.

Siempre que los/as delegados/as de prevención requieran la utilización de horas sindicales para desarrollar su labor, serán a cargo de la empresa, no afectando a los derechos que ya tiene como delegado/a sindical.

ARTÍCULO 39.º- CLAUSULA DE SUBROGACIÓN.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de la concesión del Transporte Urbano, cualquiera que sea la causa, la nueva empresa concesionaria estará, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de todos los/as trabajadores/as 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/as Trabajadores/as y aunque no haya transmisión patrimonial alguna entre ambas empresas.

Los/as trabajadores/as afectados/as, cualquiera que sea el ámbito territorial de la nueva empresa concesionaria, quedan obligatoriamente adscritos a los servicios de la concesión de Transporte Urbano 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. Número del N.I.F.
3. Domicilio del/de la Trabajador/a.
4. Antigüedad en la empresa.
5. Modalidad de contrato.
6. Si posee la condición de Representante de los Trabajadores/as y fecha de su nombramiento.
7. Percepciones anuales del/de la trabajador/a por todos los conceptos.
8. Numero de afiliación a la Seguridad Social.
9. Estado Civil y número de hijos o hijas a su cargo.
10. Calendario de vacaciones especificado por trabajadores/as y referente al año.

e).- Fotocopia del contrato de trabajo cuando este sea alguno de los recogidos en el artículo 32.1 y 32.2 de este convenio colectivo.

ARTICULO 40.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 de esta Ley.

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 41.1del 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 todo 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.

ARTICULO 41.º- DESCANSO TRABAJADO.

Se establece la cantidad de 99,60 euros por día de descanso trabajado, que se incluirá en las tablas salariales anexas para los años 2015 y 2016, siendo revisada de acuerdo al incremento pactado en el Art. 12. La realización de estos descansos será voluntaria por parte del/de la trabajador/a.

ARTÍCULO 42.º- PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y no se utilizará lenguaje sexista.

ARTÍCULO 43.º- PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

ARTÍCULO 44.º- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Toda la plantilla del centro de trabajo tiene derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores 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.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El presente convenio ha sido negociado por ASETRA en representación de los/as Empresarios/as y por las Centrales Sindicales de U.G.T. y CC.OO. en representación de los/as Trabajadores/as.

SEGUNDA.- Se respetará cualquier norma general de carácter superior que mejore para los trabajadores lo aquí pactado durante la vigencia del Convenio.

TERCERA.- En lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes, y, en su caso, el laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000, dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera, aprobada por orden 20-03-1071, en lo que se refiere al subsector de transporte de personas por carretera.

CUARTA.- La empresa y trabajadores/as se obligan a introducir en el Convenio, mediante la convocatoria de Comisión Paritaria cuantos cambios sean necesarios para la actualización del mismo.

SECTOR URBANOS
TABLAS SALARIALES AÑO 2015 Y 2016

TABLAS 2015 Y 2016

		SALARIO	
		DIA	MES
GERENTE	**NIVEL I**	**99,29**	**3.011,80**
JEFE SVº	NIVEL II	49,66	1.506,35
	NIEVEL I	**45,76**	**1.388,05**
COND-PER	NIVEL IV	39,94	1.211,51
J. TALLER	**NIVEL V**	**37,94**	**1.150,85**
OFICIAL ADMVº	NIVEL VI	35,07	1.063,79
OF 2º TALLER	**NIVEL VI**	**32,17**	**975,82**
TAQUILLERO	NIVEL VII	27,41	831,44
	NIVEL IX	**S.M.I.**	**S.M.I.**

	HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES				
	SIN VINC.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
GERENTE					
JEFE SVº	23,52	24,48	25,44	26,40	28,05
	21,67	**22,63**	**23,59**	**24,55**	**26,20**
COND-PER	18,92	19,88	20,84	21,79	23,45
J. TALLER	**17,97**	**18,93**	**19,89**	**20,85**	**22,50**
OFICIAL ADMVº	16,61	17,57	18,53	19,49	21,14
OF 2º TALLER	**15,24**	**16,20**	**17,16**	**18,11**	**19,77**
TAQUILLERO	12,98	13,94	14,90	15,86	17,51

		SALARIO	
		DIA	MES
GERENTE	**NIVEL I**	**99,29**	**3.011,80**
JEFE SVº	NIVEL II	49,66	1.506,35
	NIEVEL I	**45,76**	**1.388,05**
COND-PER	NIVEL IV	39,94	1.211,51
J. TALLER	**NIVEL V**	**37,94**	**1.150,85**
OFICIAL ADMVº	NIVEL VI	35,07	1.063,79
OF 2º TALLER	**NIVEL VI**	**32,17**	**975,82**
TAQUILLERO	NIVEL VII	27,41	831,44
	NIVEL IX	**S.M.I.**	**S.M.I.**

	HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS				
	SIN VINC.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
GERENTE					
JEFE SVº	**25,54**	**26,58**	**27,62**	**28,66**	**30,45**
	23,53	24,57	25,61	26,65	28,45
COND-PER	**20,54**	**21,58**	**22,62**	**23,66**	**25,45**
J. TALLER	19,51	20,55	21,59	22,64	24,43
OFICIAL ADMVº	**18,04**	**19,08**	**20,12**	**21,16**	**22,95**
OF 2º TALLER	16,54	17,59	18,62	19,66	21,45
TAQUILLERO	**14,09**	**15,13**	**16,18**	**17,22**	**19,01**

ART. 12º	SALARIOS	ANEXO I
ART. 12º	HORAS EXTRAORDINARIAS	ANEXO I
ART. 13º	PLUS PERSONAL CONSOLIDADO	

PLUS DE VINCULACION		
	MES	AÑO
3 AÑOS	**61,35**	**920,18**
6 AÑOS	122,69	1.840,35
9 AÑOS	**184,04**	**2.760,53**
12 AÑOS	289,84	4.347,59

ART. 16 º	DIETAS	
	Territorio nacional	**47,41**
	Comida	16,59
	Cena	**16,59**
	Pernocta	14,22
ART. 16 º	DIETAS	
	Territorio extranjero	**103,20**
	Comida	27,10
	Cena	**27,10**
	Pernocta	23,25
	Gastos personales	**25,75**

ART. 17º	PLUS DE TRANSPORTE	4,88
ART. 18º	PLUS DE NOCTURNIDAD	3,55
ART. 19º	QUEBRANTO DE MONEDA	77,79
ART. 20º	TRABAJO EN FESTIVOS	14,47
ART. 21º	LIMPIEZA DE AUTOBUSES	150,20
ART. 8º	BOCADILLO	3,91
ART. 28º	POLIZA DE SEGUROS	30.496,98
ART. 29º	MULTA DE CIRCULACIÓN Y RETIRADA DE CARNÉ	1.296,12
ART. 30º	**CAP FUERA DE JORNADA DE TRABAJO (NO SUBE IMPORTE)**	**245,00**
ART. 41º	DESCANSO TRABAJADO	99,60