



11553

AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

Secretaría General

CORPORACIÓN 2015-2019 DELEGACIONES DE ALCALDÍA

ANUNCIO

Por esta Alcaldía, se ha dictado con fecha del 3 de julio de 2018 DECRETO por el que se determina la revocación de delegación de competencias y se modifica delegación de sus atribuciones, que en extracto es el siguiente:

Primero.- REVOCAR la delegación especial conferida a don Alfonso Juan P. Reguera García en relación con los servicios que se especifican: URBANISMO (ÁREA 3.A) Y ECONOMÍA Y HACIENDA (ÁREA 2).

Segundo.- CONFERIR las siguientes delegaciones:

En los concejales que a continuación se indican, Delegación Especial en relación con los Servicios que se especifican:

- D.^a Claudia de Santos Borreguero: URBANISMO (ÁREA 3.A)
- D. José Antonio Bayón López: ECONOMÍA Y HACIENDA (ÁREA 2)

Las delegaciones conferidas en los Concejales comprenderán la DIRECCIÓN INTERNA Y LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS CORRESPONDIENTES, excluida la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

El resto de las delegaciones anteriormente conferidas se mantienen en los términos actuales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Segovia, a 3 de julio de 2018.— La Alcaldesa, Clara I. Luquero Nicolás.

11628

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 PARA EL PERIODO 2016-2019 PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA (INTERURBANO, REGULAR Y DISCRECIONAL) ASI COMO EL PERSONAL AUXILIAR Y DE TALLERES DE ESTAS EMPRESAS (CÓDIGO 40000835011999)

VISTO el texto del convenio de las EMPRESAS DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA (INTERURBANO, REGULAR Y DISCRECIONAL) ASI COMO EL PERSONAL AUXILIAR



Y DE TALLERES DE ESTAS EMPRESAS (Código 40000835011999), para los años 2016-2019; suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte por la representación de la Patronal y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO, CSIF y Sindicato Libre de Transportes 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.

En Segovia, a 4 de julio 2018.— El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo PS La Secretaria Técnica (Resolución Delegado Territorial 18/01/2018), M.^a Pilar Nieto Mate.

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)

INDICE

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

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

CAPITULO II - TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

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

CAPITULO III - ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 13. Salarios y revisión.
- Artículo 14. Plus Personal Consolidado y Plus de Vinculación.
- Artículo 15. Horas extraordinarias.
- Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 17. Dietas.
- Artículo 18. Plus de transporte.



- Artículo 19. Plus de nocturnidad.
- Artículo 20. Conductores con otra ocupación y Quebranto de Moneda.
- Artículo 21. Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

CAPITULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

CAPITULO V - OTROS ASPECTOS

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

CAPITULO VI- CLÁUSULAS DE IGUALDAD

- Artículo 38. Cláusula de desvinculación.
- Artículo 39. Conciliación.
- Artículo 40. Formación.
- Artículo 41. Suspensión de contrato.
- Artículo 42. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- Artículo 43. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
- Artículo 44. Excedencias.
- Artículo 45. Protección a la maternidad y la lactancia.
- Artículo 46. Ofertas de empleo o anuncios de vacantes a cubrir.
- Artículo 47. Principio de no discriminación.
- Artículo 48. Igualdad de remuneración por sexo.
- Artículo 49. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.
- Artículo 50. Violencia de género.

DISPOSICIONES FINALES

- Primera.
- Segunda.
- Tercera.
- Cuarta.
- Quinta.

ANEXO I

- Tablas salariales 2016, 2017, 2018 y 2019.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas de Transportes de Personas 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. Ámbito 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. Vigencia y aplicación.

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2016 y su duración será de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre del 2019.

Artículo 4. Denuncia y prórroga.

El presente convenio deberá ser denunciado en el mes de octubre 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.

En aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 5. 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. 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. 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 Agrupación Segoviana de Empresarios de Transportes (Asetra):

Los representantes de las empresas designados en el seno de la Agrupación.

Por Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios (CSIF):

[...].

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

[...].

Por Sindicato Libre de Transportes (SLT):

[...].

Por Unión General de Trabajadores (UGT):

[...].

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) 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 mediación correspondiente, sometiendo a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del SERLA.

**CAPITULO II****JORNADA LABORAL, VACACIONES, Y LICENCIAS****Artículo 8. Jornada laboral.**

La Jornada laboral será de cuarenta horas semanales con un máximo de 1.784 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 2016, cada trabajador o trabajadora pondrá a disposición de la empresa 2 días de descanso de los totales anuales asignados, sin que ello suponga en ningún caso superar las 1.784 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. 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 o pasajeras.

- *Tiempo de presencia.*- Son aquellos que figuran en el artículo. 8.1 del Real Decreto 1561/1995.

Calendario laboral semanal:

El calendario laboral deberá contener:

1. La Jornada Ordinaria de la plantilla. (Hora de entrada al trabajo y hora de salida).
2. Días de descanso de los trabajadores, indicando cuales son de esa semana y cuáles los compensados de otras semanas anteriores.
3. 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. 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.
5. 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.

Límites de conducción:

Ningún trabajador/trabajadora 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. 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 anuncios dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del periodo vacacional del trabajador/trabajadora 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 periodos establecidos salvo en los siguientes casos:

1. Que sean permutados dos periodos entre trabajadores/trabajadoras de la misma categoría, siendo preceptivo que éstos/éstas 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. Que un trabajador/trabajadora solicite por escrito a la empresa el cambio del periodo adjudicado, siempre que dicho cambio no perjudique a otra persona de la plantilla.

Artículo 11. 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 o hijas 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 dividirse 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 aquella.

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 en 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 asistir a consulta médica del trabajador/trabajadora, tratándose de ajustar horarios entre empresa y trabajador/trabajadora para evitar perjuicios en los turnos.

i) 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.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley o convencionalmente.

k) 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).

l) 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 l), será necesario:

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

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

3. 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. 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/una trabajador/trabajadora, 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. Salarios y revisión.

El salario base de la plantilla para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 se incrementarán en 16,25 € mensuales para cada categoría, en cada una de las 15 mensualidades y en cada uno de los años de vigencia del presente convenio. Estos incrementos del salario base quedan reflejados en las tablas salariales del Anexo I.

Los demás conceptos salariales para los años 2016, 2017, 2018 y 2019 son los que quedan reflejados también en el Anexo I.

Artículo 14. 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.

	MES	AÑO
A los 3 años	46,63 €	699,45 €
A los 6 años	92,67 €	1.390,05 €
A los 9 años	138,73 €	2.080,95 €
A los 12 años	218,16 €	3.272,40 €

El convenio colectivo anterior establecía que a partir del 1 de julio de 2014, y hasta el 31 de diciembre de 2015, el cómputo para el devengo de nuevos tramos del Plus Personal Consolidado y del Plus de Vinculación permanecería congelado. Esta situación se ha mantenido más allá de la fecha prevista inicialmente, no devengándose nuevos tramos por trienios de antigüedad hasta el 30 de junio de 2018. A partir del 1 de julio de 2018 se reanudará el cómputo del tiempo necesario para devengar el próximo tramo.

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

**Artículo 15. 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 periodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa o delegados/delegadas 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 n.º 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 incremento.

- Horas en días festivos en descansos: Se compensarán en descansos con el 90% de incremento.

Si las horas extraordinarias se compensan con 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. 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. Dietas.

	NACIONAL		INTERNACIONAL
	DISCRECIONAL	REGULAR (uso general y especial)	
Dieta completa	83,34 €	32,52 €	150,00 €
Comida	16,67 €	10,02 €	30,00 €
Cena	16,67 €	10,02 €	30,00 €
Alojamiento y desayuno	50,00 €	12,48 €	90,00 €
Gastos personales	--	--	21,41 €

En el supuesto de que las personas trabajadoras realicen transporte nacional/internacional, el devengo de las dietas arriba indicadas solo se producirá en el caso de no viajar con "bono". En los servicios internacionales, además, si se viaja con bono se devengará el importe fijado como gastos personales.



Los trabajadores/as que realicen un servicio que devengue dieta de alojamiento deberán estar en posesión de facilitar el justificante del mismo en caso de ser requerido por las autoridades de inspección en carretera que lo soliciten, de no hacerlo, y no justificar por lo tanto descanso en lugar adecuado, la responsabilidad de su no entrega deberá ser asumida por el conductor.

El tiempo destinado a comida o cena para el/la trabajador/trabajadora 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. Plus de transportes.

El Plus de transporte a percibir por el personal comprendido en este Convenio es de 4,00 € para todos los años de vigencia del presente convenio, y se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 19. 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 periodos de hasta dos meses.

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

Artículo 20. 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 el transporte regular de uso general, y por cada día que el personal de conducción realice dichos servicios, se percibirá un plus consistente en el importe de 9,25 € por día trabajado, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Las partes acuerdan excluir expresamente el devengo del citado plus diario por aquellos conductores/conductoras que exclusivamente realicen servicios de transporte combinados (Rutas integradas de la Dirección Provincial de Educación); así como los transportes de líneas regulares catalogados como servicios a la demanda por la Junta de Castilla y León. El presente acuerdo comenzará a aplicarse a partir del 1 de julio de 2018.

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. 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 más Plus Personal Consolidado o Plus de Vinculación.

**CAPITULO IV****ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 22. 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/inspectora Principal
Ingenieros/ingenieras y Licenciados/licenciadas

NIVEL II

Ingeniero/ingeniera Técnico/técnica
Jefatura de Estación
Jefatura de Administración

NIVEL III

Jefatura de Taller
Jefatura de Negociado
Encargado/encargada General

NIVEL IV

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

NIVEL V

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

NIVEL VI

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

NIVEL VII

Conductor/conductora con Carnet B
Personal de taquillas
Encargado/encargada de consigna
Auxiliar Administrativo/administrativa
Recepcionista

NIVEL VIII

Ayudante
Cobrador/cobradora
Monitor/monitora
Auxiliar de almacén
Portero/portera
Engrasador/engrasadora

**Artículo 23. Renovación carné 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 bonificación de los cursos. En este caso, será la empresa la que designe el centro de formación para realizar los cursos, debiendo ser aceptado el mismo por el trabajador que quiera ver bonificada dicha formación. 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.

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. 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. 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/contratada 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 regirá por la siguiente tabla.

Número de trabajadores	Número de 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 trabajadores, 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 artículo 34 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.

El conductor/conductora no podrá prestar trabajo con la misma categoría y ocupación para otros empresarios, sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otra empresa, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

CAPITULO V

OTROS ASPECTOS

Artículo 26. Reconocimiento médico.

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

Artículo 27. 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 número 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. 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. 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 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/delegadas 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. Póliza de seguros.

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

- Fallecimiento: 18.000,00 €.
- Gran invalidez: 21.800,00 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 20.000,00 €.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 19.000,00 €.

En todas ellas, siempre que sean a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

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 de capital máximo.

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/misma.

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.



Las partes firmantes del convenio colectivo convienen, cuando finalice su vigencia, estudiarán negociar una prima en conjunto.

Artículo 31. 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 del saldo de puntos de su permiso de conducción cuando el mismo sea igual o inferior a 4 puntos.

Si comunicado por el trabajador a la empresa un saldo de puntos en número de 4 o inferior y no se realiza por el mismo el curso de recuperación de puntos en el periodo de un mes desde la comunicación, en el caso de que se origine la pérdida total de puntos tras dicho periodo, no se cobrará por el trabajador la indemnización prevista más adelante, ni existirá la obligación de la empresa de acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo, e igualmente, la no cumplimentación de la obligación de comunicar el saldo de puntos a la empresa en la forma señalada, dará lugar a la pérdida del beneficio de la póliza señalada más adelante.

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 variar 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. Prendas de trabajo.

Comprenden un uniforme por año y dos camisas también por año, así como una funda de trabajo para conductores/conductoras con otra ocupación y para cobradores/cobradoras que tengan que re-



alizar funciones distintas de las de su propia categoría. Dos fundas de trabajo para el personal de talleres engrase y lavado y dos blusones para el personal administrativo. Los/las conductores/conductoras serán provistos/provistas de un jersey en el invierno.

Artículo 33. Cambio de residencia y traslado.

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. Sucesión convencional y subrogación.

Cuando una empresa pierda o transmita la adjudicación pública o privada de un contrato de Transporte de Viajeros (Regular de uso general y regular de uso especial), 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 tal y como se establece en el Título IV del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de 9 plazas incluido el conductor (BOE n.º 49 de 26 de febrero de 2015), al ser éste de aplicación directa.

No obstante lo anterior, si los afectados fuesen miembros del Comité de empresa o representantes sindicales, la nueva empresa entrante deberá respetar las garantías de los mismos mientras dure su mandato.

Artículo 35. 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. 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.

Los firmantes del convenio colectivo muestran su acuerdo de abogar por recuperar el contrato de relevo, con el objeto de facilitar la jubilación de los trabajadores, de forma anticipada, dadas las características de la profesión, conducción de vehículos de transporte colectivo de personas, y las mermas físicas de los conductores de edad avanzada.

Artículo 37. 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/las trabajadores/trabajadoras, y pondrá a su disposición un tablón de anuncios.

La representación de una misma central sindical en una 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.

Artículo 38. Clausula de desvinculación.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo



de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y 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 artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. 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. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de este convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

**CAPITULO VI****CLÁUSULAS DE IGUALDAD****Artículo 39. 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 períodos 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. 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. 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. 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 periodo 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/segunda.

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. 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 veintiocho 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 períodos 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. 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. 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 anteriormente será también de aplicación durante el periodo 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 este artículo.

Artículo 46. 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. 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. 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. 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 propiciarlo.

Artículo 50. 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

Disposición final primera. El presente Convenio ha sido negociado por la Agrupación Segoviana Empresarial de Transportes (Asetra), en representación de las empresas, y por las centrales sindicales: Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios (CSIF), Comisiones Obreras (CC.OO.), Sindicato Libre de Transportes (SLT), y Unión General de Trabajadores (UGT) en representación de los trabajadores.

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

Disposición final 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.

Disposición final cuarta. Los atrasos que se puedan devengar como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio se harán efectivos en el plazo de tres meses a contar desde la firma del Convenio.

Disposición final quinta. 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.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2016

HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES

	SALARIO DIA	SIN VINCUL.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	47,10 €	21,02 €	21,71 €	22,39 €	23,06 €	24,23 €
NIVEL II	43,47 €	19,40 €	20,09 €	20,77 €	21,44 €	22,61 €
NIVEL III	36,25 €	16,18 €	16,87 €	17,54 €	18,22 €	19,39 €
NIVEL IV	36,25 €	16,18 €	16,87 €	17,54 €	18,22 €	19,39 €
NIVEL V	34,21 €	15,27 €	15,96 €	16,63 €	17,31 €	18,48 €
NIVEL VI	31,31 €	13,98 €	14,66 €	15,34 €	16,02 €	17,19 €
NIVEL VII	26,36 €	11,77 €	12,45 €	13,13 €	13,81 €	14,98 €
NIVEL VIII	25,96 €	11,59 €	12,27 €	12,95 €	13,63 €	14,80 €

**HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS**

	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	47,10 €	22,82 €	23,57 €	24,31 €	25,04 €	26,31 €
NIVEL II	43,47 €	21,07 €	21,81 €	22,55 €	23,28 €	24,55 €
NIVEL III	36,25 €	17,57 €	18,31 €	19,05 €	19,78 €	21,05 €
NIVEL IV	36,25 €	17,57 €	18,31 €	19,05 €	19,78 €	21,05 €
NIVEL V	34,21 €	16,58 €	17,32 €	18,06 €	18,79 €	20,06 €
NIVEL VI	31,31 €	15,17 €	15,92 €	16,65 €	17,39 €	18,66 €
NIVEL VII	26,36 €	12,77 €	13,52 €	14,25 €	14,99 €	16,26 €
NIVEL VIII	25,96 €	12,58 €	13,33 €	14,06 €	14,80 €	16,07 €

TABLAS SALARIALES 2017**HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES**

	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	47,64 €	21,26 €	21,95 €	22,63 €	23,31 €	24,47 €
NIVEL II	44,01 €	19,64 €	20,33 €	21,01 €	21,68 €	22,85 €
NIVEL III	36,79 €	16,42 €	17,11 €	17,78 €	18,46 €	19,63 €
NIVEL IV	36,79 €	16,42 €	17,11 €	17,78 €	18,46 €	19,63 €
NIVEL V	34,75 €	15,51 €	16,20 €	16,87 €	17,55 €	18,72 €
NIVEL VI	31,85 €	14,22 €	14,90 €	15,58 €	16,26 €	17,43 €
NIVEL VII	26,90 €	12,01 €	12,69 €	13,37 €	14,05 €	15,22 €
NIVEL VIII	26,50 €	11,83 €	12,51 €	13,19 €	13,87 €	15,04 €

HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS

	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	47,64 €	23,09 €	23,83 €	24,57 €	25,30 €	26,57 €
NIVEL II	44,01 €	21,33 €	22,07 €	22,81 €	23,54 €	24,81 €
NIVEL III	36,79 €	17,83 €	18,57 €	19,31 €	20,04 €	21,31 €
NIVEL IV	36,79 €	17,83 €	18,57 €	19,31 €	20,04 €	21,31 €
NIVEL V	34,75 €	16,84 €	17,59 €	18,32 €	19,06 €	20,33 €
NIVEL VI	31,85 €	15,43 €	16,18 €	16,92 €	17,65 €	18,92 €
NIVEL VII	26,90 €	13,04 €	13,78 €	14,52 €	15,25 €	16,52 €
NIVEL VIII	26,50 €	12,84 €	13,59 €	14,32 €	15,06 €	16,33 €

TABLAS SALARIALES 2018**HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES**

	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	48,18 €	21,50 €	22,19 €	22,87 €	23,55 €	24,71 €
NIVEL II	44,55 €	19,88 €	20,57 €	21,25 €	21,93 €	23,09 €
NIVEL III	37,33 €	16,66 €	17,35 €	18,03 €	18,70 €	19,87 €
NIVEL IV	37,33 €	16,66 €	17,35 €	18,03 €	18,70 €	19,87 €
NIVEL V	35,29 €	15,75 €	16,44 €	17,12 €	17,79 €	18,96 €
NIVEL VI	32,39 €	14,46 €	15,14 €	15,82 €	16,50 €	17,67 €
NIVEL VII	27,44 €	12,25 €	12,93 €	13,61 €	14,29 €	15,46 €
NIVEL VIII	27,04 €	12,07 €	12,76 €	13,43 €	14,11 €	15,28 €



HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS

	SALARIO DIA	SIN VINCUL.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	48,18 €	23,35 €	24,09 €	24,83 €	25,56 €	26,83 €
NIVEL II	44,55 €	21,59 €	22,33 €	23,07 €	23,81 €	25,07 €
NIVEL III	37,33 €	18,09 €	18,84 €	19,57 €	20,31 €	21,58 €
NIVEL IV	37,33 €	18,09 €	18,84 €	19,57 €	20,31 €	21,58 €
NIVEL V	35,29 €	17,10 €	17,85 €	18,58 €	19,32 €	20,59 €
NIVEL VI	32,39 €	15,70 €	16,44 €	17,18 €	17,91 €	19,18 €
NIVEL VII	27,44 €	13,30 €	14,04 €	14,78 €	15,51 €	16,78 €
NIVEL VIII	27,04 €	13,10 €	13,85 €	14,58 €	15,32 €	16,59 €

TABLAS SALARIALES 2019

HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES

	SALARIO DIA	SIN VINCUL.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	48,72 €	21,75 €	22,43 €	23,11 €	23,79 €	24,96 €
NIVEL II	45,09 €	20,13 €	20,81 €	21,49 €	22,17 €	23,34 €
NIVEL III	37,87 €	16,90 €	17,59 €	18,27 €	18,94 €	20,11 €
NIVEL IV	37,87 €	16,90 €	17,59 €	18,27 €	18,94 €	20,11 €
NIVEL V	35,83 €	15,99 €	16,68 €	17,36 €	18,03 €	19,20 €
NIVEL VI	32,93 €	14,70 €	15,38 €	16,06 €	16,74 €	17,91 €
NIVEL VII	27,98 €	12,49 €	13,18 €	13,85 €	14,53 €	15,70 €
NIVEL VIII	27,58 €	12,31 €	13,00 €	13,67 €	14,35 €	15,52 €

HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS

	SALARIO DIA	SIN VINCUL.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	48,72 €	23,61 €	24,35 €	25,09 €	25,83 €	27,09 €
NIVEL II	45,09 €	21,85 €	22,60 €	23,33 €	24,07 €	25,34 €
NIVEL III	37,87 €	18,35 €	19,10 €	19,83 €	20,57 €	21,84 €
NIVEL IV	37,87 €	18,35 €	19,10 €	19,83 €	20,57 €	21,84 €
NIVEL V	35,83 €	17,36 €	18,11 €	18,84 €	19,58 €	20,85 €
NIVEL VI	32,93 €	15,96 €	16,70 €	17,44 €	18,17 €	19,44 €
NIVEL VII	27,98 €	13,56 €	14,30 €	15,04 €	15,78 €	17,04 €
NIVEL VIII	27,58 €	13,37 €	14,11 €	14,85 €	15,58 €	16,85 €

SECTOR INTERURBANOS			
Artículo 13 Salarios	ANEXO I		
Artículo 14 Plus de Vinculación	MES	AÑO	
3 años	46,63 €	699,45 €	
6 años	92,67 €	1.390,05 €	
9 años	138,73 €	2.080,95 €	
12 años	218,16 €	3.272,40 €	
Plus Personal Consolidado	(--)		



Artículo 15 Horas extraordinarias	ANEXO I		
Artículo 17 Dietas			
	DISCRECIONAL	REGULAR	INTERNACIONAL
Dieta completa	83,34 €	32,52 €	150,00 €
Comida	16,67 €	10,02 €	30,00 €
Cena	16,67 €	10,02 €	30,00 €
Alojamiento y desayuno	50,00 €	12,48 €	90,00 €
Gastos Personales	- €	- €	21,41 €
Artículo 18 Plus de Transporte	4,00 €		
Artículo 20 Conductores con otra ocupación y quebranto de moneda			
Conductores con otra ocupación	9,25 €		
Quebranto de moneda, conductores	2,31 € / día		
Quebranto de moneda, taquilleros	51,80 €		
Artículo 31 Póliza de seguros			
Fallecimiento	18.000,00 €		
Gran invalidez	21.800,00 €		
Incapacidad permanente absoluta	20.000,00 €		
Incapacidad permanente total	19.000,00 €		
Artículo 32 Retirada del permiso de conducir	1.155,06 €		

11671

CONSORCIO PROVINCIAL DE MEDIO AMBIENTE DE SEGOVIA

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL DE MODIFICACIÓN DE LAS BASES DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE 2018, PARA SU ADECUACIÓN A LA LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de la Asamblea General de este Consorcio Provincial de Medio Ambiente, celebrada el 19 de junio de 2018, modificación de las Bases de Ejecución del Presupuesto del ejercicio económico de 2018, para su adecuación a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias de la Tesorería de la Diputación Provincial de Segovia para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Consorcio:

<http://consorcio-medioambiente.sedelectronica.es/info.0>