

3414

AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA**Gobierno Interior y Personal**

ANUNCIO

Aprobado por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión del día 31 de Julio actual, el expediente relativo a la aprobación inicial del Reglamento de gestión de Bolsas de Trabajo de este Excmo. Ayuntamiento de Segovia, se procede a su exposición pública durante el plazo de treinta (30 días) hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual podrán examinarse dichos expedientes en la oficina de Personal del Ayuntamiento de Segovia y presentarse reclamaciones, que habrán de serlo por escrito ante la Oficina del Registro General (sito en Plaza Mayor 1) en horas hábiles de oficina.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Segovia, 6 de Agosto de 2.009.— El Alcalde, Pedro Arahuetes García.

ANUNCIO

3413

Aprobados por el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión del día 31 de Julio actual, los expedientes que se relacionan:

- Modificación de plantilla y organigrama por transformación de una plaza de Arquitecto en plaza de Arquitecto Técnico (Aparejador)
- Transformación de una plaza de Auxiliar Administrativo de Administración General en plaza de Administrativo de Administración General en el Departamento de Tráfico y Transportes.
- Adecuación de Complemento Específico para el Servicio de Extinción de Incendios en concepto de noches y festivos.
- Determinación de Complementos Específicos por turno para puestos de trabajo de la Policía Local en segunda actividad.

Se procede a su exposición pública durante el plazo de quince (15 días) hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante el cual podrán examinarse dichos expedientes en la oficina de Personal del Ayuntamiento de Segovia y presentarse reclamaciones, que habrán de serlo por escrito ante la Oficina del Registro General (sito en Plaza Mayor 1) en horas hábiles de oficina.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Segovia, 6 de Agosto de 2.009.— El Alcalde, Pedro Arahuetes García.

3427

JUNTA DE CASTILLA Y LEON**Delegación Territorial de Segovia**

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Sección: Relaciones Laborales y Recursos
Asunto: Resolución Convenio Colectivo
Referencia: MRM/mps

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de Segovia para las Empresas de Transporte de viajeros por carretera, Código de Convenio 4000835, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 10-07-2009, suscrito de una parte por la representación Empresarial, y de otra las Centrales Sindicales U.G.T. y C.C.O.O. en representación de los trabajadores el 26-05-2009, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/1992, de 23 de diciembre y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

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 de la Provincia.

Segovia, 5 de agosto de 2009.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS
EMPRESAS DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR
CARRETERA

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL

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

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todas las empresas existentes en la provincia de Segovia.

ARTÍCULO 3º. VIGENCIA Y APLICACIÓN

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2.009 y su duración será de tres años, finalizando el 31 de diciembre del 2.011.

ARTÍCULO 4º. DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio se entenderá denunciado automáticamente a su vencimiento.

En lo que no se firme otro convenio seguirá vigente en todo su articulado incrementándose en el IPC real y para la negociación se tomará como base el convenio anterior.

ARTÍCULO 5º. 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 aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

ARTÍCULO 6º. 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 7º. COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación del mismo, que estará compuesta por dos representantes de cada parte negociadora del Convenio, pudiendo asistir a las reuniones acompañadas por asesores de libre asignación, quienes tendrán voz, pero no voto.

CAPITULO II**JORNADA LABORAL VACACIONES Y LICENCIAS****ARTÍCULO 8. JORNADA LABORAL**

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

A partir de la firma del presente convenio el descanso mínimo semanal será de dos días.

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

Los empresarios de común acuerdo con los representantes de los trabajadores confeccionarán semanalmente un calendario laboral, el cual deberá estar expuesto en lugar visible para todos los trabajadores.

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 el trabajador se encuentre a disposición del empresario 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.

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

CALENDARIO LABORAL SEMANAL

El calendario laboral deberá contener:

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

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

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

4º.-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 semana siguiente.

5º Los períodos de vacaciones previstos para esa semana.

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

LIMITES DE CONDUCCIÓN

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

ARTICULO 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 los representantes de los trabajadores para establecer el calendario anual de vacaciones para el año siguiente, el cual deberá estar expuesto en los tablones de anuncio dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del período vacacional del trabajador 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 empresarios y los representantes de los trabajadores de cada empresa, se podrán establecer calendarios rotativos de vacaciones.

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

1º. Que sean permutados dos períodos entre trabajadores de la misma categoría, siendo preceptivo que dichos trabajadores 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.

2º.-Que un trabajador solicite por escrito a la empresa el cambio del período adjudicado, siempre que dicho cambio no perjudique a otro trabajador.

ARTICULO 11. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, 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 de padres, hijos o hermanos, y comunión o bautizo de hijos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

g) 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).

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

Éstos días no serán recuperables y tendrán ¡a 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 8 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 familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse.

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 de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

3º.-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 12º. PERMISOS SIN RETRIBUCION

Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin Retribución a los trabajadores afectados 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 trabajador, la empresa se verá obligada en caso de sustitución, a hacerlo me-

diante 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

ARTICULO 13°. SALARIOS Y REVISION

Los salarios de los trabajadores y demás conceptos salariales para el año 2.009 son los que quedan reflejados en las tablas adjuntas como anexo n° I.

Para el año 2009 se aplicará una subida del 2% a todos los conceptos retributivos desde el 1-1-2009.

Revisión: Si el IPC real supera el 2% se aplicará una revisión del diferencial a todos los conceptos retributivos desde el 1-1-2009.

Para el año 2010 se aplicará una subida del 2% a todos los conceptos retributivos desde el 1-1-2010.

Revisión: Si el IPC real supera el 2% se aplicará una revisión del diferencial a todos los conceptos retributivos desde el 1-1-2010.

Para el año 2011 se aplicará una subida del 2% a todos los conceptos retributivos desde el 1-1-2011.

Revisión: Si el IPC real supera el 2% se aplicará una revisión del diferencial a todos los conceptos retributivos desde el 1-1-2011.

Para aplicar las subidas económicas anualmente deberá reunirse la Comisión Paritaria del Convenio a principio de año una vez se conozca el IPC real del año anterior.

ARTICULO 14°. PLUS PERSONAL CONSOLIDADO Y PLUS DE VINCULACIÓN

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO (PPC).

Al haberse extinguido el concepto de Antigüedad en el Convenio de 1.996 se creó un Plus Personal Consolidado el cual tendrá un valor individual para cada trabajador 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 1.996-1.997.

PLUS DE VINCULACION (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 aquellos trabajadores 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.

Aquellos trabajadores que aún cobrando el Plus personal consolidado éste fuese inferior a la cantidad que le correspondiera en concepto de Plus de vinculación se le sustituirá el Plus personal consolidado por el Plus de vinculación que le correspondiese, acuerdo con el siguiente baremo para 2.009.

	MES	AÑO
a los 3 años	44,21 euros	663,15 euros
a los 6 años	87,86 euros	1.317,90 euros
a los 9 años	131,53 euros	1.972,95 euros
a los 12 años	206,85 euros	3.102,75 euros

Se traslada a una futura negociación la posibilidad de incluir un nuevo tramo para los 15 años.

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

ARTICULO 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 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 o trabajadores afectados.

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 nuevos trabajadores.

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 el empresario le pida que trabaje dicho día y el trabajador 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 período 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° 2 de 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 en descanso, este deberá acumularse a vacaciones o al descanso semanal.

Horas de presencia:

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

ARTICULO 16º. 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.

ARTICULO 17º. DIETAS

	NACIONAL DISCRECIONAL	INTERNACIONAL REGULAR	
(uso general y especial)			
Dieta completa	47,84 euros	28,98 euros	70,05 euros
Comida	15,81 euros	9,50 euros	-
Cena	15,81 euros	8,64 euros	-
Alojamiento y desayuno	16,22 euros	10,80 euros	-
Gastos personales	-	-	20,30 euros

Estas cantidades una vez revisadas se incrementarán en el 2% cada año de vigencia del convenio y se aplicará la cláusula de revisión si el IPC real supera el 2%.

En el supuesto de que los trabajadores viajen con "bono", se establece el siguiente acuerdo:

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

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

El tiempo destinado a comida o cena para el trabajador 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.

ARTICULO 18º. PLUS DE TRANSPORTES

El Plus de transporte a percibir por el personal comprendido en este Convenio es de 3,71 euros para el año 2.009 y se abonará por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 19º. 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 los representantes legales de los trabajadores y el empresario o los propios trabajadores en caso de no existir representantes legales, 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, podrá acumularse los citados descansos por periodos de hasta dos meses.

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

ARTICULO 20º. CONDUCTORES CON OTRA OCUPACIÓN Y QUEBRANTO DE MONEDA

Los conductores podrán ser destinados al cumplimiento acumulado con la propia conducción, de otros servicios como puede ser la cobranza de viajeros o la carga y descarga de pequeña paquetería. En estos casos y por cada día que se realice el trabajo, los conductores percibirán un Plus consistente en el importe de 7,80 euros por día trabajado para el año 2.009.

El quebranto de moneda se abonará a los conductores a que se ha hecho referencia en el punto anterior, y será de 43,28 euros/mes para 2.009.

Por este mismo concepto, los cobradores y taquilleros percibirán la cantidad 49,12 euros/mes durante 2.009.

ARTICULO 21º. PELIGROSIDAD PENOSIDAD Y TOXICIDAD

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

CAPITULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTICULO 22º. 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:	NIVEL V: Conductor con
Jefe de Servicio	Carnet E y D
Inspector Principal	Oficial Administrativo de 1ª
Ingenieros y Licenciados	Oficial de Taller de 1ª
	Inspector
	Encargado de almacén

NIVEL II: Ingeniero Técnico Jefe de Estación Jefe de Administración	NIVEL VI: Conductor con Carnet C Oficial Administrativo de 2ª Oficial de Taller de 2ª
NIVEL III: Jefe de Taller Jefe de Negociado Encargado General	NIVEL VII: Conductor con Carnet B Factor Taquillero Encargado de consigna Auxiliar Administrativo
NIVEL IV: Jefe de Tráfico Jefe de Equipo Encargado de estación o garaje	NIVEL VIII: Ayudante Cobrador Mozo Auxiliar de almacén Portero Engrasador Peón

za cuando los trabajadores obtienen 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 firma del presente Convenio Colectivo en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera solo se utilizarán las siguientes modalidades de contratación:

1º.-Contratos Indefinidos.

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

3º.-De interinidad, para aquellos trabajadores que sean contratados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El periodo de prueba será de 6 meses para los contratos indefinidos y de 3 meses para los contratos Fijos Discontinuos.

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

CAPITULO V OTROS ASPECTOS.

ARTICULO 26º. RECONOCIMIENTO MEDICO

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

ARTICULO 27º. 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, las empresas se comprometen a abonar a dichos trabajadores 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 considerados 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 nº 32 de la baja.

ARTICULO 28º. 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.

ARTICULO 23º. RENOVACIÓN CARNE DE CONDUCIR Y FORMACIÓN

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

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 firmado por CC.OO., U.G.T y CIG en representación de las Centrales Sindicales y por CEOE-CEPYME en representación de la parte Empresarial.

Los Empresarios se comprometen a fomentar la formación de sus trabajadores, concediendo los permisos oportunos para la asistencia a los cursos que la Comisión Paritaria organice.

ARTICULO 24º. PROMOCION INTERNA

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores 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 Delegado de personal designarán a uno de sus miembros 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.

ARTICULO 25º. CONTRATACIÓN

Las partes firmantes del presente convenio, especialmente sensibilizados de que la competitividad en las empresas se alcan-

ARTÍCULO 29º. 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 menor de 9 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 menor de 9 meses este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 el empresario respetando en su caso, lo establecido en aquella.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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.

Dicha reducción no excederá de 2 años, y no se podrá solicitar nuevamente hasta pasados dos años de la finalización de la última

ARTICULO 30º. SALUD LABORAL

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

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participará tanto para su confección como para su puesta en práctica los Delegados 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 de prevención como para el conjunto de los trabajadores del Sector de Transporte de Viajeros 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.

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 31º. PÓLIZA DE SEGUROS

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

Muerte o invalidez absoluta para todo trabajo a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional: (21.813,73 euros)

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

ARTICULO 32º. 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 trabajador, serán abonadas por éste.

Si la retirada del Permiso de Circulación no es por tiempo superior a un año, como tampoco consecuencia de embriaguez o toxicomanía del trabajador, las empresas se comprometen a emplear al trabajador afectado en otras tareas distintas de la conducción, si bien respetándole el salario de su categoría, hasta un máximo de 1.132,41 euros íntegro, para lo cual los empresarios suscribirán pólizas de seguros que cubran el mencionado importe.

ARTICULO 33º. PRENDAS DE TRABAJO

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

ARTICULO 34º. CAMBIO DE RESIDENCIA, TRASLADO Y PERMUTA

En el supuesto de que un trabajador 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 una vivienda adecuada en su nuevo destino, (sin que resulte perjuicio para el trabajador y siempre de acuerdo con las necesidades familiares. La diferencia de alquileres entre lo que venía abonando el trabajador y lo que deba abonar en su nueva residencia será resarcida por el empresario mensualmente, teniendo el trabajador 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 35º. PAREJAS DE HECHO

Con relación a todos los trabajadores 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 y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.

c).-El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

ARTICULO 36°. JUBILACIÓN

Ambas partes negociadoras deciden hacer un llamamiento a los poderes públicos en el sentido de que sea establecida la edad de jubilación al cumplir el trabajador los 60 años de edad, habida cuenta de las especiales condiciones físicas que debe reunir el trabajador del sector de transportes y automoción, condiciones éstas que difícilmente se mantienen a partir de los 60 años.

En caso de que exista algún trabajador que opte por la jubilación a los 64 años de edad, la empresa procederá según el RD de 1194/85 del 17 de julio de 1985 por el que se acomodan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

JUBILACION ANTICIPADA:

De conformidad con lo establecido en el artículo 161 bis del Texto Refundido de la Seguridad Social, los trabajadores que cumplan los requisitos allí establecidos podrán acogerse a la jubilación anticipada.

JUBILACIÓN PARCIAL

La misma procederá de conformidad con la reforma introducida por ley 40/2007 de medidas en materia de la seguridad social que entró en vigor el 1 de enero de 2008.

REQUISITOS

-Haber cumplido la edad de 61 años (o 60 años cuando se trate de mutualistas a 1 de enero de 1967)

-Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

-Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente).

-Periodo previo de cotización de 30 años, sin que a estos efectos, se tengan en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

APLICACIÓN GRADUAL DE LOS NUEVOS REQUISITOS

A- La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual del siguiente modo:

Durante el año 2008: 60 años

Durante el año 2009: 60 años y 2 meses

Durante el año 2010: 60 años y 4 meses

Durante el año 2011: 60 años y 6 meses

Durante el año 2012: 60 años y 8 meses

Durante el año 2013: 60 años y 10 meses

A partir del año 2014: 61 años

B- El requisito de 6 años de antigüedad será exigido del siguiente modo:

Durante el año 2008: 2 años

Durante el año 2009: 3 años

Durante el año 2010: 4 años

Durante el año 2011: 5 años

A partir del 2012: 6 años

C- El límite de reducción máxima de jornada del 75% se implantará en los siguientes términos:

Durante el año 2008: el 85%

Durante el año 2009: el 82%

Durante el año 2010: el 80%

Durante el año 2011: el 78%

A partir del 2012: el 75%

D- El periodo de 30 años de cotización será exigido también paulatinamente:

Durante el año 2008: 18 años.

Durante el año 2009: 21 años

Durante el año 2010: 24 años

Durante el año 2011: 27 años

A partir del 2012: 30 años

EXCEPCIONES:

1- Si se acreditaran 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización se podrá acceder hasta el 31 de diciembre de 2012 a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85% de la jornada, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa e indefinidamente.

2- El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en la fecha de entrada en vigor de la Ley podrá seguir aplicándose a los trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha, mediante convenios y acuerdos colectivos. La referida normativa regirá, en estos supuestos, hasta que finalice la vigencia de los mencionados compromisos como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2009.

ARTICULO 37°. DERECHOS DE REUNIÓN E INFORMACIÓN

Las Empresas procurarán facilitar a sus trabajadores 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 trabajadores, pondrá a su disposición un tablón de anuncios.

Los representantes de los trabajadores 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 por escrito para

poder hacer un seguimiento sobre el correcto uso de dicho crédito horario.

ARTICULO 38°. SOLUCIONES EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Se crea una comisión paritaria de solución extrajudicial de conflictos la cual estará compuesta por dos representantes de la Patronal y dos representantes de los trabajadores elegidos de entre los Sindicatos firmantes del presente convenio, pudiendo asistir un asesor por cada una de las partes. Asimismo se podrá nombrar un mediador para lo que deberá existir acuerdo por unanimidad.

La Comisión deberá ser consultada con carácter previo a la interposición de cualquier recurso judicial derivado de interpretación de las normas contempladas en este convenio, siempre que lo solicite una de las partes implicadas en el conflicto.

ARTICULO 39°. CLÁUSULA DE DESVINCULACIÓN

Los incrementos salariales referidos en el Art. 13 de este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores y en el actual.

En estos casos se traslada a las partes interesadas la fijación del aumento de los salarios o bien su mantenimiento. La solicitud de no-aplicación de los incrementos salariales, será siempre por motivos económicos y se tramitará a través de la Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente Convenio, a la que se facilitará toda la información económica que sustente dicha petición (balance económico de los dos últimos años, avance del balance del año actual, situación laboral de los trabajadores, planes de viabilidad de la empresa y tiempo por el que se solicita la desvinculación). La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de incrementos salariales inferiores o la conveniencia de no incrementar los salarios, a la vista de la documentación aportada y emitirá el correspondiente informe que de no ser aceptado por las partes podrá ser recurrido ante la jurisdicción laboral..

CAPITULO VI CLÁUSULAS DE IGUALDAD

ART. 40° 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 que surdan entre la empresa y las trabajadoras y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Disposición Adi-

cional Decimoséptima de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y Disposición Adicional Decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores)

ART 41° 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.

ART 42° 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.

ART 43° 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 periodo 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.

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.

ART 44° SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los 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.

ART 45° EXCEDENCIAS

* El trabajador o trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posi-

bilidad 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 preadoptivo, 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.

ART 46º PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

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

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

ART 47º OFERTAS DE EMPLEO O ANUNCIOS DE VACANTES A CUBRIR

* Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

ART 48º 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 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 el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

ART 49º 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.

ART 50º ACOSO SEXUAL

* La Empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

ART 51º 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 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 periodos 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.

TABLAS AÑO 2009. SECTOR VIAJEROS.

ART 13°	SALARIOS.					
ART 14°	PLUS DE VINCULACION	MES	AÑO			
	3 años	44,21	663,15			
	6 años	87,86	1.317,90			
	9 años	131,53	1.972,95			
	12 años	206,85	3.102,75			
	PLUS PERSONAL CONSOLIDADO		4,20%			
ART 15°	HORAS EXTRAORDINARIAS	ANEXO I				
ART 17°	DIETAS	DISCRECIONAL	REGULAR	INTERNACIONAL		
	Servicio discrecional	47,84	28,98	70,05		
	Comida	15,81	9,50			
	Cena	15,81	8,64			
	Alojamiento y desayuno	16,22	10,80			
	Gastos Personales			20,30		
ART 18°	PLUS DE TRANSPORTE	3,71				
ART 20°	CONDUCTORES OTRA OCUPACION	7,80				
	QUEBRANTO DE MONEDA (1)	43,28				
	(1) importe taquilleros	49,12				
ART 31°	POLIZA DE SEGUROS	21.813,73				
ART 32°	RETIRADA DEL CARNET	1.155,06				
	2009	HORAS EXTRAS EN DIAS LABORABLES				
	SALARIO DIA	SIN VINCULACION	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	44,15	19,71	20,35	20,99	21,63	22,75
NIVEL II	40,70	18,17	18,82	19,46	20,10	21,21

	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL III	33,85	15,11	15,76	16,40	17,04	18,16
NIVEL IV	33,85	15,11	15,76	16,40	17,04	18,16
NIVEL V	31,92	14,25	14,89	15,53	16,18	17,29
NIVEL VI	29,17	13,02	13,67	14,31	14,95	16,07
NIVEL VII	24,49	10,93	11,58	12,22	12,86	13,97
NIVEL VIII	24,10	10,76	11,40	12,05	12,69	13,80
	2.009		HORAS EXTRAS EN DÍAS FESTIVOS			
	SALARIO DIA	SIN VINCU	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	44,15	21,39	22,10	22,80	23,49	24,69
NIVEL II	40,70	19,72	20,43	21,12	21,82	23,02
NIVEL III	33,85	16,40	17,12	17,81	18,50	19,71
NIVEL IV	33,85	16,40	17,12	17,81	18,50	19,71
NIVEL V	31,92	15,46	16,18	16,87	17,56	18,77
NIVEL VI	29,17	14,14	14,84	15,54	16,24	17,44
NIVEL VII	24,49	11,86	12,58	13,27	13,96	15,17
NIVEL VIII	24,10	11,68	12,38	13,09	13,78	14,98

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- Los atrasos devengados por aplicación del presente convenio serán hechos efectivos, pudiéndose prorratear dentro de los tres meses siguientes a la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEGUNDA.- El presente Convenio ha sido negociado por la Agrupación Segoviana Empresarial de Transportes, en representación de los empresarios y por las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores en representación de los trabajadores.

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

CUARTA.- El presente convenio permanecerá en vigor en su totalidad hasta tanto no sea sustituido por otro convenio.

QUINTA.- Para todo aquello no contemplado en este Convenio, así como en la actual Ley en vigor, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transporte, del 20 de marzo de 1971.

INDICE

CAPITULO I -DISPOSICIONES GENERALES.

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

CAPITULO II- TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS.

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

CAPITULO III -ESTRUCTURA SALARIAL.

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

CAPITULO IV- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

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

CAPITULO V -OTROS ASPECTOS.

- Art. 26. Reconocimiento médico.
- Art. 27. Enfermedad y accidente.

- Art. 28. Personal con capacidad disminuida.
- Art. 29. Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Art. 30. Salud laboral.
- Art. 31. Póliza de seguros.
- Art. 32. Multas de circulación y retirada de Carné.
- Art. 33. Prendas de trabajo.
- Art. 34. Cambio de residencia, traslado y permuta.
- Art. 35. Parejas de hecho.
- Art. 36. Jubilación.
- Art. 37. Derechos de reunión e información.
- Art. 38. Soluciones extrajudiciales de conflicto.
- Art. 39. Cláusula de desvinculación

CAPITULO VI

- Art. 40. Conciliación.
- Art. 41. Formación.
- Art. 42. Suspensión de contrato.
- Art. 43. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- Art. 44. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
- Art. 45. Excedencias.
- Art. 46. Protección a la maternidad y la lactancia.
- Art. 47. Ofertas de empleo o anuncios de vacantes a cubrir.
- Art. 48. Principio de no discriminación.
- Art. 49. Igualdad de remuneración por sexo.
- Art. 50. Acoso Sexual.
- Art. 51. Violencia de genero.

DISPOSICIONES FINALES.

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

ANEXO I

Tablas salariales 2009

3434

SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

RESOLUCIÓN DE FECHA 05 AGOSTO DE 2009 DEL SERVICIO TERRITORIAL DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO DE SEGOVIA, SOBRE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y APROBACIÓN DEL PROYECTO DE LMTS, CT Y RBTS C/ SOL, 20 EN CANTALEJO (SEGOVIA). EXPEDIENTE: AT-13.001.

ANTECEDENTES DE HECHO

1.- Con fecha 08 de mayo de 2009, Unión Fenosa Distribución, S.A. presentó ante este Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Segovia solicitud de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución de instalaciones del Proyecto de LMTS, CT Y RBTS C/ Sol, en Cantalejo (Segovia).

2.-A la vista de esta solicitud y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 122 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministros y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y de autorización administrativa, en el artículo 9 del Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, el proyecto fue sometido a información pública, siendo publicado el anuncio en el BOP n° 80 de fecha 06 de julio de 2009. Dicha información estuvo expuesta en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Cantalejo afectado.

3.- Dentro del plazo legal de información pública no se presentaron alegaciones por parte de los particulares afectados.

4.- El proyecto de referencia no esta sometido al procedimiento de evaluación de impacto ambiental al no estar recogido, por sus características técnicas, en los casos que se citan en el Real Decreto Legislativo 1/2008 de 11 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Evaluación de Impacto Ambiental, para los que sí es preceptivo el sometimiento a dicho procedimiento.

5.- Se enviaron las separatas técnicas del proyecto a los organismos afectados, cuyos condicionados han sido aceptados por Unión Fenosa Distribución, S.A.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia para dictar la presente resolución está atribuida al Jefe del Servicio Territorial de Industria, Comercio y Turismo de Segovia, en aplicación a lo dispuesto en la Resolución de 21 de enero de 2004, de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León, en Segovia, por la que se delegan determinadas competencias en el Jefe del Servicio Territorial competente en materia de Industria, Energía y Minas (BOCYL n°21, de 2 de febrero de 2004), en relación con el Decreto 156/2003, de 26 de diciembre, por el que se atribuyen y desconcentran competencias en los órganos Directivos Centrales de la Consejería de Economía y Empleo y en los Delegados Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL n°251, de 29 de diciembre de 2003).

Segundo.- Son de aplicación a la presente Resolución la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del sector eléctrico, Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministros y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y de autorización administrativa, Decreto 127/2003, de 30 de octubre, por el que se regulan los procedimientos de autorizaciones administrativas de instalaciones de energía eléctrica en Castilla y León, Ley de 16 de diciembre de 1954, de expropiación forzosa; Decreto de 26 de abril de 1957 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de expropiación forzosa; Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, y demás disposiciones de carácter general.

Tercero.- El proyecto se ha sometido a todos los requisitos legales que le son de aplicación.