



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 14 DE NOVIEMBRE DE 2018 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2017 A 2021 (Código 47000575011981)

Visto el texto del Convenio Colectivo de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2017 a 2021 (Código 47000575011981) suscrito el día 13 de julio de 2018, por la parte empresarial, LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE AUTOBÚS (ASEBUS) y, por la parte social, los representantes de COMISIONES OBRERAS (CCOO) y de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), con fecha de entrada en este Organismo el día 16 de julio de 2018, que tras ser requeridos en dos ocasiones para que subsanasen determinadas cuestiones de legalidad, fue definitivamente remitido a este Organismo en fecha 13 de noviembre de 2018, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, 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 legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, en relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial

ACUERDA

PRIMERO.-Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO.-Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 26 de noviembre de 2018.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo.-Fdo.: Carolina Quintana Ordoñez





Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Valladolid para los años 2017 a 2021.

PREÁMBULO

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Valladolid, por la parte empresarial, la ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TRANSPORTES INTERURBANOS DE VIAJEROS DE AUTOBÚS (ASEBUS), por la parte social los representantes de COMISIONES OBRERAS (CCOO) y de la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Inaplicación del convenio.

Para cualquier procedimiento de inaplicación del convenio, se aplicará lo que regule en cada momento la normativa legal de aplicación.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 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 en el SERLA 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 Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.- Ámbito territorial y personal.

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación para las empresas y personas del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera que ejerzan su actividad en la Provincia de Valladolid y personal de talleres y servicios de estas empresas.

Art. 3.- Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cinco años, desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones al convenio tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 5.- Homologación.





En el supuesto de que la autoridad competente no homologase, haciendo uso de las facultades regladas, alguno de los puntos de este Convenio desvirtuándolo, quedará éste sin efecto, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido, en el plazo máximo de 45 días a partir de la fecha en que se produjere la resolución denegatoria de la homologación.

Art. 6.- Condiciones más beneficiosas.

Todas aquellas empresas acogidas a este Convenio Sectorial respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las mismas, que impliquen en su conjunto condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a lo aquí convenido, subsistiendo para aquellas personas que las vengán disfrutando.

Art. 7.- Facultad de compensación.

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén en vigor en las empresas en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

Art. 8.- Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes y en la normativa sectorial aplicable.

Art. 9.- Empleo.

Este Convenio será cauce adecuado para la normativa en vigor en cada momento en materia de Fomento de Empleo, permitiendo todo tipo de contratos de trabajo. La Empresa dará a conocer a la Representación Sindical dichas contrataciones con carácter previo. Las empresas vinculadas al presente convenio se comprometen a buscar fórmulas objetivas para el mantenimiento del empleo en las empresas del sector, durante la vigencia del presente convenio, el empleo no podrá experimentar un descenso superior al 5%, con respecto a los periodos estacionales del año anterior, aplicando el principio de causalidad en la contratación. A los efectos de fijación del nivel de empleo actual, la patronal entrega, en el acto de la firma, documentación acreditativa del mismo a la Comisión negociadora de este Acuerdo.

Art. 10.- Periodo de prueba

Podrá establecer cuando sea por escrito en contrato individual los siguientes periodos de prueba:

- Personal no cualificado: 15 días
- Personal cualificado: 2 meses
- Técnicos y titulados: 4 meses

Art. 11.- Pluriempleo





Las empresas y personas afectadas por el presente Convenio se comprometen a tomar medidas pertinentes para evitar el pluriempleo existente en el sector, en aplicación de lo anterior y para favorecer la obligada seguridad en la conducción, las empresas no contratarán a conductores cuando sumadas las horas objeto de la contratación con las que éstos declaren trabajar en cualquier otra empresa, se exceda la jornada laboral completa establecida en el presente Convenio.

Art.12.- Productividad

Atendida la individualidad y características propias de cada empresa, se remite a la Dirección y Representación Sindical de cada una de ellas (allí donde no haya RLT, será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio), la discusión y aprobación del sistema adoptado para mejorar el rendimiento y calidad de los servicios.

Art. 13.- Detalle obligatorio de nómina.

Se establece la obligatoriedad de hacer figurar en los recibos salariales las cantidades devengadas en su totalidad, especificando el concepto a que pertenecen, tanto en cantidad como en precio unitario.

Art. 14.- Denuncia.

Este convenio se considerará automáticamente denunciado al término de su vigencia. Con el fin de evitar el vacío normativo, tanto sus cláusulas normativas como las obligacionales, prorrogarán su vigencia real hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo convenio con tres meses de antelación a la fecha de expiración de este, octubre de 2021.

CAPITULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 15.- Salarios.

En el mes siguiente a la publicación del presente convenio, las empresas abonarán una paga de 300€ (200€ en concepto de atrasos del año 2017 y 100€ en concepto de atrasos del primer semestre del año 2018), este pago se hará de forma lineal a las jornadas completas y proporcionalmente a las jornadas parciales en una paga única.

A partir del 1 de Julio de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2018 se aplicarán a las tablas salariales del Anexo III, obtenidas de aplicar una consolidación de 33€ mensuales al salario base e integrar el concepto plus convenio (desaparece tras la firma de este convenio) en el salario base. Así mismo se aplicará el 1 % a los conceptos: salario base, plus convenio (desaparece), plus transporte, plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

A partir del 1 de enero de 2019, se aplicarán las tablas salariales del Anexo IV obtenidas de aplicar el 2 % a los conceptos: salario base, plus transporte, plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

A partir del 1 de enero de 2020, se aplicarán las tablas salariales del Anexo V obtenidas de aplicar el 2 % a los conceptos: salario base, plus transporte, plus





especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

A partir del 1 de enero de 2021, se aplicarán las tablas salariales del Anexo VI obtenidas de aplicar el 2,25 % a los conceptos: salario base, plus transporte, plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

Art. 16.- Plus convenio.

A partir del 1 de julio de 2018 el Plus convenio pasa a estar integrado en el salario base, desapareciendo este concepto de la nómina, tal y como figuran en las correspondientes tablas salariales.

Art. 17.- Plus especial por presencia.

Este concepto abona, como máximo, las primeras 12,5 horas semanales de presencia. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

Art. 18.- Horas de presencia.

Se establecerá una diferenciación entre el personal que cobra el Plus de presencia y las que no lo cobran.

1. Personas que cobran el Plus de Presencia. Hasta las 12,5 primeras horas semanales percibirán el abono del Plus según tablas, el excedente hasta las 20 horas legalmente permitidas, tendrán un valor nunca inferior al valor de la hora ordinaria según tablas.

2. Personas que no cobran el Plus de Presencia. Quienes, por las características de su jornada de trabajo, ordinaria o extraordinaria, generen horas de presencia, serán abonadas por un valor nunca inferior al valor de la hora ordinaria según tablas, con un máximo de 20 horas semanales.

Art. 19.- Plus de transporte.

Se establece un Plus de Transporte para todos/as los/as trabajadores/as. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

Art. 20.- Plus especial de navidad y año nuevo.

El personal que tenga que prestar sus servicios durante la jornada de los días 1 de enero o 25 de diciembre recibirán una compensación especial de 40€ además de la generada por su jornada.

Art. 21.- Plus especial de seguro.

Este concepto se abonará como ayuda a la paga de la prima del seguro concertado por el conductor, en su defecto la empresa contratará póliza global para cubrir este riesgo. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

Art. 22.- Plus personal consolidado.





El personal que, a la firma del presente convenio, perciban alguna cantidad por este concepto, la seguirán percibiendo.

Art. 23.- Gratificaciones extraordinarias.

Se abonará a la plantilla afectada por el presente Convenio tres gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y Navidad, en cuantías de 30 días cada una del Salario Base, Plus Personal Consolidado y Plus convenio, hasta el 30 de junio de 2018. El abono de estas pagas se efectuará el día 20 de los meses citados. Para el abono de estas serán deducibles los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral.

Art. 24.- Dietas.

Para los servicios regulares

De enero de 2017 a junio de 2018	
Por comida	9,49€
Por cena	9,12€
Por desayuno	3,58€
Por alojamiento	5,54€

	Desde 01/07/2018	2019	2020	2021
Comida o cena				
L a V	9,58€	9,87€	10,17€	10,40€
S, D o F	9,77€	10,26€	10,77€	11,01€
Fuera de horario	9,03€	8,76€	8,49€	8,68€

La empresa tendrá la facultad de facilitar manutención al trabajador en sustitución de la dieta.

Las empresas tendrán la obligación de pagar la pernoctación, contratándola o pagando los gastos justificados en un establecimiento digno, cuando en este alojamiento no esté incluido el desayuno, la empresa abonará este también, siempre que por motivos laborales el/la trabajador/a tenga que dormir fuera de su domicilio.

En los servicios discrecionales se tomará como referencia el inicio y el fin del viaje en el lugar de trabajo percibiendo una dieta reducida de 21€ los años 2017 y 2018; de 23€ el año 2019; y de 25€ los años 2020 y 2021 en los siguientes casos:

- a) El viaje finaliza antes de la hora fijada para la comida
- b) El viaje comienza después de la hora fijada para la comida y finaliza antes de las 24:00 horas del día de la fecha.

En los supuestos en los que el servicio discrecional no se ajuste a los apartados a) y b) se percibirá una dieta completa de 42€ los años 2017 y 2018; de 46€ el año 2019; y de 50€ los años 2020 y 2021.

En los viajes nacionales, las empresas tendrán la obligación de facilitar la pernoctación, contratándola o pagando los gastos justificados en un establecimiento digno, siempre que por motivos laborales el/la trabajador/a tenga que dormir fuera de su domicilio.

En los viajes al extranjero se abonarán los gastos de manutención y estancia, además de la dieta correspondiente.

En todo caso si el regreso se efectúa después de las 24:00 horas del día, el exceso se computará como horas extraordinarias.

Respecto a la comida y la cena y el tiempo necesario para las mismas se contemplan tres supuestos, atendiendo a:





1º Que el/la trabajador/a haga la comida en su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 1,5 horas.

2ª Que el/la trabajador/a haga la comida fuera de su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 45 minutos, tendrá la consideración de tiempo de presencia, siempre que no sea un descanso de los aludidos en el punto 2 del Art. 28 y generará el abono de la dieta comida.

3º. Que por el horario de la prestación laboral le impida a el/la trabajador/a realizar la comida o cena dentro del horario establecido.

En cualquiera de los supuestos la franja horaria en que habrá de efectuarse la comida estará comprendida entre las 12:00 y las 16:00 horas y la cena entre las 19:30 y las 23:30 horas.

Art. 25.- Horas extraordinarias.

Se establece el valor unitario de la hora extraordinaria del 40% más que la hora ordinaria, el cómputo de estas será bisemanal, pudiéndose compensar con descanso durante la semana siguiente. De no producirse esta compensación serán abonadas en la nómina del mes siguiente al de la semana donde no se compensaron con descanso.

Art. 26.- Personal de taller.

El personal de Taller clasificado en las tablas salariales anexas con la categoría de Oficial de 3ª recibirá inicialmente una prima especial de asistencia a razón de 1,55€. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

CAPITULO III. CALENDARIO, JORNADA LABORAL, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

Art. 27.- Calendario laboral.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo confeccionarán, calendarios laborales trimestrales de descansos independientes, para los/las trabajadores/as adscritos a servicios regulares y para los/las trabajadores/as adscritos a servicios discretionales, atendiendo a los trimestres del calendario escolar, en el que se especificarán los días de descanso que será de dos días semanales consecutivos en su domicilio.

Se organizará el trabajo de tal manera que cada trabajador/a disfrute, al menos, un fin de semana de cada siete como descanso. Para la entrega y publicación de estos se observarán los plazos siguientes:

- Calendario laboral trimestral de descansos en periodo lectivo: se publicará 15 días antes del comienzo del trimestre.
- Calendario laboral trimestral de descansos en periodo no lectivo: se publicará 7 días antes del comienzo del trimestre.

Art. 28.- Jornada

Se establece una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo en cinco días a la semana.





Esta jornada, de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser ampliada con 20 horas semanales de presencia.

1 - Entre la finalización de la jornada y el principio de la siguiente, deberá mediar con carácter general un descanso de doce horas. En las empresas en que por las condiciones de los servicios no fuera posible la aplicación de tal descanso, éste será como mínimo de 10 horas, pudiéndose computar y compensar las diferencias hasta las 12 horas de carácter general, en periodos de hasta cuatro semanas, hasta que no se compensen estas reducciones no se podrán efectuar otras.

2 - La jornada podrá ser continuada o fraccionada. El fraccionamiento entre principio y fin de la jornada tendrá como máximo 2 periodos de descanso, teniendo el total de estos una duración mínima de 1 hora y máxima de 5 horas. Para el personal con contratos inferiores a media jornada esta solo se podrá partir una vez entre el inicio y el fin de esta, figurando el horario de trabajo en el contrato.

3 - Podrá establecerse un periodo de hasta diez horas y media para la realización de la jornada de trabajo efectivo diaria. En dicho periodo de flexibilidad se computarán las horas efectivas y de presencia realizadas. Este periodo cubrirá una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo y hasta 12.5 horas de presencia.

Los/las conductores/as que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo el plus de presencia continuarán percibiéndolo a menos que las condiciones de trabajo en la empresa varíen sustancialmente, previa consulta con los/las delegados/as de personal.

Todos/as los/as trabajadores/as cumplimentarán un parte diario de trabajo, haciendo referencia en el mismo a todas las tareas desarrolladas a lo largo de la jornada.

Este parte, que quedará en poder del empresario, habrá de ser firmado por el trabajador. En caso de discrepancia en su interpretación o ante cualquier conflicto motivado por la aplicación de la jornada laboral, estará a disposición, previa solicitud, de la Comisión Paritaria para su análisis y discusión en cualquiera de las reuniones de esta. Las alegaciones de ambas partes se adjuntarán al acta de la reunión, así como el mencionado parte, de no lograrse el acuerdo. La hoja de servicios diarios se entregará sellada por la empresa.

Art. 29.- Descanso semanal.

Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y disfrutados en el domicilio del/la trabajador/a. La supresión de descansos será siempre por días enteros, descansándose al menos tres días, dos de ellos consecutivos, cada dos semanas. Los descansos suprimidos y no disfrutados a 30 de noviembre del año en curso tendrán que estar compensados antes del 10 de enero del año siguiente.

Art. 30.- Vacaciones.

El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales, retribuidos a razón de Salario Base, Plus Personal Consolidado, Plus Convenio, hasta el 1 de julio de 2018 que será absorbido en el salario base, y a quien procediese, Plus especial por presencia y Plus Transporte.

Art. 31.- Permisos y licencias.

La plantilla tendrá derecho a dos días de libre disposición por cada año de vigencia del presente convenio y un día no retribuido para asuntos personales que deberá ser recuperado posteriormente mediante supresión de descansos o días





menos de vacaciones. El/la trabajador/a estará obligado a solicitarlo por escrito con cinco días de antelación, pudiendo la empresa denegar su concesión a una persona, cuando ya hubiera solicitado el mismo día al menos un 5% de la plantilla, o 1 trabajador/a en empresas de 10 o menos trabajadores/as, y se concederán por orden de petición. Para tener derecho al disfrute, el/la trabajador/a habrá de tener acumulados al menos seis meses de servicios en la empresa.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho ausentarse del trabajo de manera remunerada, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art.46 del E.T. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber, o cumplimiento del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Respecto a la 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.

CAPITULO IV. PRESTACIONES SOCIALES

Art. 32.- Incapacidad temporal.

1. Derivada de enfermedad o accidente no laboral: La Empresa completará hasta el 100% del Sueldo Base, Plus Personal Consolidado, Plus Convenio, hasta el





- 1 de julio de 2018 que será absorbido en el salario base, a partir de 13 días de Incapacidad Laboral Transitoria del/la trabajador/a afectado.
2. Cuando un/a trabajador/a permanezca en baja derivada de accidente laboral: la Empresa completará hasta el 100% de los mismos conceptos durante el periodo de la baja.

Art. 33.- Jubilación anticipada.

Cuando el/la trabajador/a solicite y obtenga la jubilación anticipada, percibirá de la Empresa las siguientes cantidades:

	01/01/17 a 30/06/18		01/07/18 a 31/12/18		01/01/19 a 31/12/19		01/01/20 a 31/12/20		01/01/21 a 31/12/21	
		+ 10 años antigüedad								
A los 60 años:	1.900€	2.300€	1.919€	2.323€	1.957€	2.369€	1.997€	2.417€	2.046€	2.477€
A los 61 años:	1.600€	2.000€	1.616€	2.020€	1.648€	2.060€	1.681€	2.102€	1.723€	2.154€
A los 62 años:	1.000€	1.400€	1.010€	1.414€	1.030€	1.442€	1.051€	1.471€	1.077€	1.508€
A los 63 años:	700€	1.100€	707€	1.111€	721€	1.133€	736€	1.156€	754€	1.185€
A los 64 años:	500€	900€	505€	909€	515€	927€	525€	946€	539€	969€

La Empresa se compromete a cubrir las bajas por estas contingencias producidas.

Art. 34.- Retirada del permiso de conducir.

- a) Cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por causas distintas a la embriaguez, la Empresa no podrá despedir por estas causas al/la trabajador/a afectado. Al finalizar la suspensión se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad a la retirada del permiso de conducir.
- b) En los casos de pérdida del permiso de conducir como consecuencia de exámenes psicotécnicos, la representación de los trabajadores negociará con la Dirección de la Empresa la posibilidad de emplear al conductor en otro puesto de trabajo. Si no llegase a un acuerdo entre ambas partes decidirá la Dirección de la Empresa de forma razonada, dejando a salvo los derechos y acciones que puedan asistir al/la trabajador/a.
- c) En los casos de imprudencia temeraria, se estudiará por la comisión paritaria, quien, vistos los antecedentes, y teniendo presente al empresario afectado decidirá o no la incorporación a la empresa del/la trabajador/a afectado.

Art. 35.- Multas de tráfico.

Serán de cuenta y cargo de la Empresa, las multas que a ella fueran imputables, igualmente, serán de cuenta y cargo de los/las trabajadores/as las multas a ellos imputables.

Art. 36.- Prendas de vestir.

Se establece la obligatoriedad de proveer a cada trabajador/a la totalidad de las prendas de trabajo indicadas en la tabla en los periodos marcados. Este vestuario podrá ser ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador/a.

VESTUARIO	Camisa verano	Camisa invierno	Pantalón verano	Pantalón invierno	Jersey o chaqueta	Prenda de abrigo
Cantidad	4	2	2	2	2	1





Reposición cada:	2 años	3 años				
---------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

CAPITULO V. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 37.- Faltas y sanciones.

- a) Será de aplicación lo dispuesto en las Leyes vigentes y en la normativa sectorial aplicable, dentro del marco del "Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor" (código de convenio 99100125072015), y en su caso, en el "Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera para las Empresas de Viajeros por Carretera" (Laudo dictado en Madrid el 24 de noviembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de febrero de 2001).
- b) En todo caso, las sanciones tendrán exclusivo carácter profesional, por lo que no podrán ser sancionado ni discriminado ningún trabajador/a por motivos políticos o sindicales ni aún en caso de detención por tal motivo.

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES, COMISIÓN PARITARIA Y PLANES DE FORMACIÓN

Art. 38.- Derechos sindicales

La representación sindical podrá disponer de 25 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones, procurando no interrumpir el normal desarrollo de sus funciones ni la normal actividad de la empresa. En cuanto al resto de los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el B.O.E. de 2 de agosto de 1985. La representación sindical de cada empresa del mismo sindicato podrán acumular las horas en uno o varios representantes.

Art. 39.- Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación, seguimiento y control del presente Convenio Colectivo. La comisión paritaria prestará especial interés al cumplimiento de lo en él dispuesto en materia de jornada. Asimismo, la comisión paritaria se reunirá con carácter preceptivo para el conocimiento e informe, previo a cualquier otra vía, de cuantos conflictos se planteen en el ámbito de la aplicación del presente convenio.

La comisión estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de los/las trabajadores/as.

Dicha Comisión se constituirá en el plazo de un mes, una vez publicado el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación de este. Se establece su carácter obligatorio para ambas partes, antes de acudir a la vía judicial. La comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo. Corresponderán cuatro a la parte empresarial y cuatro a la parte social, sin perjuicio de que cada una de las partes





pueda acompañarse por un asesor, que en todo caso tendrá voz, pero no voto. Las partes acuerdan nombrar a un secretario/a para tomar las actas.

Las funciones del secretario/a, serán:

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

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

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

Funcionamiento de la comisión paritaria:

- La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este se encargará de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.
- Si el conflicto que se motiva derivase de una convocatoria de Huelga, se acortaran los plazos a 3 días.

Las funciones generales de la comisión serán:

- La interpretación del articulado del convenio colectivo en vigor. Así como la adaptación de alguno de sus Arts., cuando la legislación lo prevea.
- Mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes.
- En estos casos la comisión por mayoría podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. Los miembros que componen la comisión paritaria y por ende las asociaciones a las que representan, son los únicos que podrán promover las materias de conflicto.
- Al objeto de garantizar la paz social, durante la vigencia de este convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de manera obligatoria ante la comisión, antes de recurrir a los tribunales, incluido el derecho de huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los 7 días, desde que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme al Art. 41.6 del Estatuto de los trabajadores.
 - a) Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro,





dentro de los quince días siguientes a su firma. El/la secretario/a de la Comisión llevará un Libro de Registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada, número de trabajadores/as afectados/as, y sindicatos intervinientes. Para ello, el/la secretario/a recibirá un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando su recepción, quedando dicha acta depositada bajo su custodia, e informará a la Comisión de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión.

- d) Velar por evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/as trabajadores/as, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y en especial conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- e) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán 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, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno del propio SERLA.

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

Cada una de las partes podrá estar acompañada por los asesores que estime oportuno, los cuales tendrán voz pero no voto. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario tres veces anualmente que serán fijadas en las siguientes fechas: 1ª quincena de febrero, 1ª quincena de junio, y 2ª quincena de octubre; y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten dos miembros de la misma.

En todo caso, la convocatoria será escrita, con Orden del Día, con la suficiente antelación.

Entre los miembros de la Comisión se nombrará un presidente y un secretario, cargos que no podrán recaer en una misma sección y que deberán alternarse.

Las actas y acuerdos serán razonados y suscritos por el/la secretario/a y el/la presidente/a.

Art. 40.- Comisión para la planificación de los planes de formación.

A partir de la firma del convenio se crea una comisión para el análisis, estudio y elaboración de los planes agrupados de formación en las empresas. Esta comisión se reunirá con carácter previo a la aprobación de los presupuestos de la fundación tripartita.

CAPÍTULO VII. CLAUSULAS DE IGUALDAD

Art. 41.- Igualdad entre hombres y mujeres.





41.1 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. (Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

El/la trabajador/a 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, mediante:

- a) La variación del horario, u otros modos de organización del tiempo de trabajo.
- b) Adaptar la duración de la jornada con reducción de media o una hora.

Las discrepancias que surjan 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 Art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

41.2 PERMISO DE LACTANCIA:

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el Art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, después del periodo de paternidad o maternidad (mínimo 14 días para la madre y 18 para el padre).

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados 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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las receptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

41.3 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, 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a la 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 dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado 4 y 6 del Art. 37 del E.T. corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Los y las trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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.

Las/los trabajadoras/es tendrán la posibilidad de acumular la reducción en jornadas completas. Se fijará su duración, el momento en que ha de solicitarse y pondrá fin, con 15 días de antelación. También podrá disfrutar el derecho en jornadas partidas.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 dieciocho 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 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.

La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria

41.4 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo podrá suspenderse, además de por las razones que recoge el Art. 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 preadoptivo 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. 45.1 Apartado D del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres)

41.5 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 solicitará 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 Art. 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 Art. 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 estos 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. La duración del disfrute en régimen de jornada parcial se avisará del inicio y finalización con 15 días de antelación.

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 4 a 8 del Art. 48.9 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 Art. 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. 48.8 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres)

41.6 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante 5 semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Este periodo podrá ser disfrutado:

- a) 5 semanas de manera ininterrumpida.
- b) O bien disfrutar 4 semanas seguidas, y la última semana hasta los 9 meses del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.





Si se quiere utilizar esta última forma, debe decidirse al inicio del periodo de suspensión, y por tanto indicarse en el documento que se entrega a la seguridad social solicitando la suspensión del contrato por paternidad.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo al progenitor o a la progenitora, a elección de sus intereses; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 5, 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 Art. 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este Art. podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre las empresas 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.

41.7 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 guarda con fines de adopción o 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.





El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este Art. será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

41.8 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

La evaluación de los riesgos a que se refiere el Art. 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.





Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este Art. 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 y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este Art.

41.9 OFERTAS DE EMPLEO O ANUNCIOS DE VACANTES A CUBRIR

Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación —directa o indirecta—, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas (candidaturas anónimas, ponderación de las pruebas, etc.), y velando por la necesaria adecuación entre función y categoría o grupo asignado. Se facilitará la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en todo el proceso.

41.10 PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español

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.

41.11 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. 28 del Estatuto de los Trabajadores)

41.12 ACOSO SEXUAL

El ET establece como derecho de los trabajadores y trabajadoras "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,





discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género”.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

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

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

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

La empresa junto con la representación sindical se compromete a elaborar para toda la plantilla, durante el primer año de vigencia de este convenio, un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, donde se incluya una declaración de principios, una definición de cada tipo de acoso y su tipología, un procedimiento preventivo, y otro de actuación y sanción frente a las conductas que puedan producirse.

41.13 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.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

CAPÍTULO VIII. SUBROGACIÓN

Art. 42.- Finalidad, sujetos de la subrogación y obligaciones.

1. Para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano o interurbanos será de aplicación la sucesión convencional y subrogación regulada en el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas publicado en el BOE el 13 de febrero de 2015.
2. Para los servicios de transporte de uso especial se aplicará lo siguiente:
 - a) Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el vigente Art. 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,





en caso de finalización de las adjudicaciones de servicios regulares de uso especial, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de alguno de estos servicios regulares de uso especial, los/las trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad que vaya a realizar el servicio, y todo ello, con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

- b) Se producirá la mencionada subrogación sobre el personal considerándose “personal adscrito” el que se enmarque en los siguientes supuestos:

Personal en activo, de cualquier grupo profesional de los encuadrados en el presente convenio, que realicen su trabajo en los servicios regulares de uso especial con una antigüedad mínima de los 6 últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, con la excepción de los contratos de relevo o interinidad, en lo que no operará este límite temporal, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que al momento de la nueva adjudicación los contratos se encuentren suspendidos por alguna de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores o el Convenio de aplicación, en este caso los 6 últimos meses se computarán antes de sobrevenir la suspensión.

Personal de nuevo ingreso que por exigencia del concesionario de los servicios se hayan incorporado a la prestación de servicios regulares de uso especial como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la finalización de aquellos.

- c) En lo referente al concepto de “personal adscrito”, se establece que se considerará tal a efectos de subrogación a todo aquel que realice su trabajo de forma habitual en el servicio afectado, no perdiendo esta consideración el/la conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes, siempre que en términos de jornada anual estos últimos servicios sean inferiores al 50% de la jornada máxima ordinaria prevista en este convenio para el periodo evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.
- d) La subrogación aplicará como máximo sobre tantos empleados como vehículos estén adscritos a cada uno de los servicios objeto de sucesión.
- e) Para que opere la subrogación no es necesario que los empleados hayan desarrollado su actividad de manera exclusiva para el servicio de que se trate, y produciéndose aquélla sobre la totalidad de la jornada para la que el empleado estuviera contratado en la empresa saliente, aunque no la desarrollara completa para el concreto servicio adjudicado sin que, por tanto, quepa en ningún caso sólo la subrogación parcial de la jornada. El/la trabajador/a subrogado no podrá ser objeto de modificación sustancial en materia de jornada de trabajo por la empresa entrante durante el periodo de la nueva adjudicación administrativa o privada, salvo acuerdo expreso entre las partes.
- f) En caso de que un servicio fuera prestado por más de un/a trabajador/a, será subrogado el que realice mayor porcentaje de jornada en cómputo anual en dicho servicio.
- g) Los/las trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera planificado un periodo





vacacional en fechas posteriores a la subrogación, el nuevo empresario respetará dichas fechas.

- h) La empresa saliente, en los 5 días siguientes a la adjudicación definitiva del servicio a la empresa entrante, suministrará a esta última:

Una relación de trabajadores/as objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, nóminas de los últimos 6 meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos, de existir.

De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo, y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP – cuando sea de aplicación.

Copia de cualesquiera pactos colectivos o individuales que afecten a los/las trabajadores/as objeto de subrogación. La empresa entrante no será responsable, ni asumirá, ni se subrogará, ni le serán exigibles, las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos que no le sean comunicados por escrito, quedando a salvo el derecho de los/las trabajadores/as afectados para dirigirse a la empresa saliente en la reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación.

Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la empresa saliente, con acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los/las trabajadores/as objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la empresa entrante. De no existir representación de los trabajadores en la empresa saliente se dará traslado de esta información a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo que podrá formular las alegaciones que estimen pertinentes, en un plazo de 5 días.

- i) Igualmente, en el plazo indicado, la empresa saliente comunicará a los empleados afectados la subrogación a la empresa entrante.
- j) Las previsiones aquí contenidas se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicaran los derechos y acciones que, a cada trabajador, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.
- k) La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los/las trabajadores/as objeto de subrogación con efectos desde el mismo día en que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que haya resultado adjudicatario. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los/las trabajadores/as subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la empresa entrante.

Art. 43.- Promoción de nuevos convenios de empresa.

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 las materias objeto de negociación.





ANEXO I.

DE LA ADSCRIPCIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMAS DE COMPENSACIÓN DERIVADAS DE LA PERTENENCIA AL EQUIPO DE INCIDENCIAS

Adscripción al Equipo de Incidencias.

El personal que actualmente viniera desempeñando la atención de las incidencias o servicios imprevistos quedará, a la firma del presente Convenio Colectivo, adscritos al Equipo de Incidencias. Garantizando la prestación del servicio, las empresas se comprometen a tomar las medidas organizativas necesarias para posibilitar la salida de dicho equipo de las personas que hubieran solicitado por escrito salir del mismo y/o la entrada a quienes la hubieran solicitado, igualmente por escrito. Para la aplicación de las medidas pactadas en el presente Convenio al respecto de la supresión de descansos e implantación del Equipo de Incidencias en una empresa, será condición indispensable que la relación de trabajadores/as que compone el Equipo de Incidencias actual de ésta, obre en poder de la Comisión Paritaria del mismo en un plazo de 30 días a partir de su firma.

Descanso suprimible con compensación.

Tendrá esta consideración, para los/as componentes del Equipo de Incidencias (en adelante E.I.), un máximo de 1 de cada cuatro descansos bisemanales para los pertenecientes a la plantilla de servicios regulares y un mínimo de doce descansos anuales no suprimibles para los pertenecientes a la plantilla de servicios discrecionales, de los cuales, al menos 4, serán en fin de semana, que serán fijados por la empresa en el calendario laboral de descansos correspondiente.

Derechos y obligaciones.

La pertenencia al equipo de incidencias dará derecho a la percepción de la cuantía mensual establecida en las tablas salariales anexas y el/la integrante de dicho equipo vendrá obligado/a a cubrir los servicios que se le encomienden el o los días señalados como descanso suprimible con compensación en su calendario laboral.

Compensaciones.

Un descanso suprimido se compensará preferentemente con tiempo de descanso o con dinero, a voluntad del/la trabajador/a, en las cuantías respectivas de: 1 día de descanso o la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, siempre que, en cómputo anual, se cumpla el Art. 37 del E.T. en el sentido de que haya, al menos, tres descansos bisemanales. Cualquiera que sea la modalidad de compensación de los descansos suprimidos hasta el 30 de noviembre del año en curso, habrá de ser efectuada antes del 10 de enero del año siguiente, o en la nómina de ese mes. Si la compensación se produjera después de dicha fecha, ésta habría de efectuarse con un recargo del 25%. Si el descanso suprimido, en los términos ya definidos, hubiera de compensarse con otro descanso, ambas partes convendrán con la antelación máxima posible este descanso.

Limitaciones.

Las condiciones antedichas serán de aplicación para un máximo anual de 24 descansos semanales suprimidos.





ANEXO II. TABLAS SALARIALES

TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/17 AL 30/06/18

	Salario mensual	Plus convenio	Plus transporte	Valores/hora		Salario base año	Bruto S/presencia
				Real ordinaria	Hora extra		
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial/a 1ª	892,17€	173,78€	60€	8,92€	12,73€	13.382,61€	16.709,32€
Oficial/a 2ª	846,99€	173,78€	60€	8,54€	12,73€	12.704,78€	16.031,48€
Auxiliar Administrativo/a	756,14€	173,78€	60€	7,78€	12,73€	11.342,15€	14.668,85€
Taquillero/a	687,98€	173,78€	60€	7,21€	12,73€	10.319,68€	13.646,38€
PERSONAL DE ESTACION							
Jefe/a de Estación	874,1€	173,78€	60€	8,77€	12,73€	13.111,58€	16.438,28€
Encargado/a de Consigna	710,02€	173,78€	60€	7,4€	12,73€	10.650,22€	13.976,93€
Vigilante/a	710,64€	173,78€	60€	7,4€	12,73€	10.659,51€	13.986,21€
Jefe/a de Tráfico de 1ª	892,17€	173,78€	60€	8,92€	12,73€	13.382,61€	16.709,32€
Jefe/a de Tráfico de 2ª	797,95€	173,78€	60€	8,13€	12,73€	11.969,26€	15.295,96€
Jefe/a de Tráfico de 3ª	756,15€	173,78€	60€	7,78€	12,73€	11.342,15€	14.668,85€
PERSONAL DE MOVIMIENTO							
Conductor/a Perceptor/a	892,71€	173,78€	60€	8,93€	12,73€	13.390,57€	16.717,27€
Conductor/a	892,71€	173,78€	60€	8,93€	12,73€	13.390,57€	16.717,27€
Cobrador/a	775,77€	173,78€	60€	7,95€	12,73€	11.636,56€	14.963,26€
Acompañante-Auxiliar ruta	710,64€	173,78€	60€	7,4€	12,73€	10.659,51€	13.986,21€
PERSONAL DE TALLER							
Jefe/a de taller	937,97€	173,78€	60€	9,31€	12,73€	14.069,56€	17.396,27€
Encargado/a o contraaestrestre	892,51€	173,78€	60€	8,93€	12,73€	13.387,58€	16.714,29€
Oficial/a de 1ª	846,99€	173,78€	60€	8,54€	12,73€	12.704,78€	16.031,48€
Oficial/a de 2ª	801,62€	173,78€	60€	8,16€	12,73€	12.024,29€	15.351,00€
Oficial/a de 3ª	756,15€	173,78€	60€	7,78€	12,73€	11.342,15€	14.668,85€
PERSONAL NO CUALIFICADO							
Mozos/as y Peones	710,05€	173,78€	60€	7,4€	12,73€	10.650,72€	13.977,43€
Limpiador/a por horas				7,4€	12,73€		

OTROS CONCEPTOS	
PLUS POR PRESENCIA	337,17€
PLUS ESPECIAL SEGURO	7,85€
DESCANSO SUPRIMIDO	68€
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª	1,55€

Paga Lineal de 200 €, Por atraso del 01-01-2017 AL 31-12-17
Paga Lineal de 100 €, Por atraso del 01-01-2018 AL 30-06-18

DIETAS			
Regulares		Discrecionales	
Comida	9,49€	½ Dieta	21€
Cena	9,12€	Dieta	42€
Alojamiento	5,54€		
TOTAL	27,73€		





TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/07/18 AL 31/12/18

	Salario mensual	Valores/hora		Salario base año	Bruto S/presencia
		Real ordinaria	Hora extra		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.109,94€	9,25€	12,95€	16.649,09€	17.376,29€
Oficial/a 2ª	1.064,31€	8,87€	12,42€	15.964,62€	16.691,82€
Auxiliar Administrativo/a	972,55€	8,10€	11,35€	14.588,24€	15.315,44€
Taquillero/a	903,71€	7,53€	10,54€	13.555,61€	14.282,81€
PERSONAL DE ESTACIÓN					
Jefe/a de Estación	1.091,69€	9,10€	12,74€	16.375,33€	17.102,53€
Encargado/a de Consigna	925,97€	7,72€	10,80€	13.889,52€	14.616,72€
Vigilante/a	926,59€	7,72€	10,81€	13.898,91€	14.626,11€
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.109,94€	9,25€	12,95€	16.649,09€	17.376,29€
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.014,78€	8,46€	11,84€	15.221,66€	15.948,86€
Jefe/a de Tráfico de 3ª	972,56€	8,10€	11,35€	14.588,39€	15.315,59€
PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.110,48€	9,25€	12,96€	16.657,27€	17.384,47€
Conductor/a	1.110,48€	9,25€	12,96€	16.657,27€	17.384,47€
Cobrador/a	992,38€	8,27€	11,58€	14.885,63€	15.612,83€
Acompañante-Auxiliar ruta	926,59€	7,72€	10,81€	13.898,91€	14.626,11€
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de taller	1.156,20€	9,63€	13,49€	17.342,96€	18.070,16€
Encargado/a o contraaestrate	1.110,28€	9,25€	12,95€	16.654,24€	17.381,44€
Oficial/a de 1ª	1.064,31€	8,87€	12,42€	15.964,62€	16.691,82€
Oficial/a de 2ª	1.018,48€	8,49€	11,88€	15.277,26€	16.004,46€
Oficial/a de 3ª	972,56€	8,10€	11,35€	14.588,39€	15.315,59€
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	926,00€	7,72€	10,80€	13.889,97€	14.617,17€
Limpiador/a por horas		7,72€	10,80€		

OTROS CONCEPTOS	
PLUS TRANSPORTE	60,60€
PLUS POR PRESENCIA	340,54€
PLUS ESPECIAL SEGURO	7,93€
DESCANSO SUPRIMIDO	69,87€
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª	1,57€

DIETAS					
	Regulares			Discrecionales	
	L a V	S, D o F	HORARIO	Dieta	21,00€
Comida/cena	9,58€	9,77€	9,03€	½ Dieta	42,00€





TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/19 AL 31/12/19

	Salario mensual	Valores/hora		Salario base año	Bruto S/presencia
		Real ordinaria	Hora extra		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.132,14€	9,43€	13,21€	16.982,07€	17.723,82€
Oficial/a 2ª	1.085,59€	9,05€	12,67€	16.283,91€	17.025,65€
Auxiliar Administrativo/a	992,00€	8,27€	11,57€	14.880,00€	15.621,75€
Taquillero/a	921,78€	7,68€	10,75€	13.826,73€	14.568,47€
PERSONAL DE ESTACION					
Jefe/a de Estación	1.113,52€	9,28€	12,99€	16.702,84€	17.444,58€
Encargado/a de Consigna	944,49€	7,87€	11,02€	14.167,31€	14.909,05€
Vigilante/a	945,13€	7,88€	11,03€	14.176,89€	14.918,64€
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.132,14€	9,43€	13,21€	16.982,07€	17.723,82€
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.035,07€	8,63€	12,08€	15.526,09€	16.267,84€
Jefe/a de Tráfico de 3ª	992,01€	8,27€	11,57€	14.880,16€	15.621,90€
PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.132,69€	9,44€	13,21€	16.990,42€	17.732,16€
Conductor/a	1.132,69€	9,44€	13,21€	16.990,42€	17.732,16€
Cobrador/a	1.012,22€	8,44€	11,81€	15.183,35€	15.925,09€
Acompañante-Auxiliar ruta	945,13€	7,88€	11,03€	14.176,89€	14.918,64€
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de taller	1.179,32€	9,83€	13,76€	17.689,82€	18.431,57€
Encargado/a o contraaestrate	1.132,49€	9,44€	13,21€	16.987,33€	17.729,07€
Oficial/a de 1ª	1.085,59€	9,05€	12,67€	16.283,91€	17.025,65€
Oficial/a de 2ª	1.038,85€	8,66€	12,12€	15.582,81€	16.324,55€
Oficial/a de 3ª	992,01€	8,27€	11,57€	14.880,16€	15.621,90€
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	944,52€	7,87€	11,02€	14.167,77€	14.909,52€
Limpiador/a por horas		7,87€	11,02€		

OTROS CONCEPTOS	
PLUS TRANSPORTE	61,81€
PLUS POR PRESENCIA	347,35€
PLUS ESPECIAL SEGURO	8,09€
DESCANSO SUPRIMIDO	71,79€
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª	1,60€

DIETAS					
	Regulares			Discrecionales	
	L a V	S, D o F	HORARIO	Dieta	23,00€
Comida/cena	9,87€	10,26€	8,76€	½ Dieta	46,00€





TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/20 AL 31/12/20

	Salario mensual	Valores/hora		Salario base año	Bruto S/presencia
		Real ordinaria	Hora extra		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.154,78€	9,62€	13,47€	17.321,72€	18.078,29€
Oficial/a 2ª	1.107,31€	9,23€	12,92€	16.609,59€	17.366,16€
Auxiliar Administrativo/a	1.011,84€	8,43€	11,80€	15.177,60€	15.934,18€
Taquillero/a	940,22€	7,84€	10,97€	14.103,26€	14.859,84€
PERSONAL DE ESTACION					
Jefe/a de Estación	1.135,79€	9,46€	13,25€	17.036,90€	17.793,47€
Encargado/a de Consigna	963,38€	8,03€	11,24€	14.450,66€	15.207,24€
Vigilante/a	964,03€	8,03€	11,25€	14.460,43€	15.217,01€
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.154,78€	9,62€	13,47€	17.321,72€	18.078,29€
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.055,77€	8,80€	12,32€	15.836,61€	16.593,19€
Jefe/a de Tráfico de 3ª	1.011,85€	8,43€	11,80€	15.177,76€	15.934,34€
PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.155,35€	9,63€	13,48€	17.330,23€	18.086,81€
Conductor/a	1.155,35€	9,63€	13,48€	17.330,23€	18.086,81€
Cobrador/a	1.032,47€	8,60€	12,05€	15.487,01€	16.243,59€
Acompañante-Auxiliar ruta	964,03€	8,03€	11,25€	14.460,43€	15.217,01€
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de taller	1.202,91€	10,02€	14,03€	18.043,62€	18.800,20€
Encargado/a o contraaestrate	1.155,14€	9,63€	13,48€	17.327,07€	18.083,65€
Oficial/a de 1ª	1.107,31€	9,23€	12,92€	16.609,59€	17.366,16€
Oficial/a de 2ª	1.059,63€	8,83€	12,36€	15.894,46€	16.651,04€
Oficial/a de 3ª	1.011,85€	8,43€	11,80€	15.177,76€	15.934,34€
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	963,41€	8,03€	11,24€	14.451,13€	15.207,71€
Limpiador/a por horas		8,03€	11,24€		

OTROS CONCEPTOS	
PLUS TRANSPORTE	63,05€
PLUS POR PRESENCIA	354,30€
PLUS ESPECIAL SEGURO	8,25€
DESCANSO SUPRIMIDO	73,77€
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª	1,63€

DIETAS					
	Regulares			Discrecionales	
	L a V	S, D o F	HORARIO	Dieta	25,00€
Comida/cena	10,17€	10,77€	8,49€	½ Dieta	50,00€





TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/21 AL 31/12/21

	Salario mensual	Valores/hora		Salario base año	Bruto S/presencia
		Real ordinaria	Hora extra		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.180,76€	9,84€	13,78€	17.711,45€	18.485,06€
Oficial/a 2ª	1.132,22€	9,44€	13,21€	16.983,30€	17.756,90€
Auxiliar Administrativo/a	1.034,61€	8,62€	12,07€	15.519,10€	16.292,70€
Taquillero/a	961,37€	8,01€	11,22€	14.420,58€	15.194,19€
PERSONAL DE ESTACION					
Jefe/a de Estación	1.161,35€	9,68€	13,55€	17.420,23€	18.193,83€
Encargado/a de Consigna	985,05€	8,21€	11,49€	14.775,80€	15.549,40€
Vigilante/a	985,72€	8,21€	11,50€	14.785,79€	15.559,39€
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.180,76€	9,84€	13,78€	17.711,45€	18.485,06€
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.079,53€	9,00€	12,59€	16.192,94€	16.966,54€
Jefe/a de Tráfico de 3ª	1.034,62€	8,62€	12,07€	15.519,26€	16.292,86€
PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.181,34€	9,84€	13,78€	17.720,16€	18.493,76€
Conductor/a	1.181,34€	9,84€	13,78€	17.720,16€	18.493,76€
Cobrador/a	1.055,70€	8,80€	12,32€	15.835,47€	16.609,07€
Acompañante-Auxiliar ruta	985,72€	8,21€	11,50€	14.785,79€	15.559,39€
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de taller	1.229,97€	10,25€	14,35€	18.449,60€	19.223,20€
Encargado/a o contraaestrate	1.181,13€	9,84€	13,78€	17.716,93€	18.490,54€
Oficial/a de 1ª	1.132,22€	9,44€	13,21€	16.983,30€	17.756,90€
Oficial/a de 2ª	1.083,47€	9,03€	12,64€	16.252,09€	17.025,69€
Oficial/a de 3ª	1.034,62€	8,62€	12,07€	15.519,26€	16.292,86€
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	985,09€	8,21€	11,49€	14.776,28€	15.549,88€
Limpiador/a por horas		8,21€	11,49€		

OTROS CONCEPTOS	
PLUS TRANSPORTE	64,47€
PLUS POR PRESENCIA	362,27€
PLUS ESPECIAL SEGURO	8,43€
DESCANSO SUPRIMIDO	76,16€
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª	1,67€

DIETAS					
	Regulares			Discrecionales	
	L a V	S, D o F	HORARIO	Dieta	25,00€
Comida/cena	10,40€	11,01€	8,68€	½ Dieta	50,00€

