Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 24 de octubre de 2017 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del Convenio Colectivo provincial de transporte urbano de viajeros de la provincia de León para 2016-2019 (n.º convenio 24004955011981).

Vista el acta, de fecha 4 de octubre de 2017, de firma del Convenio Colectivo provincial de transporte urbano de viajeros de la provincia de León para 2016-2019 (n.º convenio 24004955011981) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 24 de octubre de 2015), en 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 12 de junio de 2010), en el 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 (*Boletín Oficial del Estado* de 6 de julio de 1995), en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León*, de 22 de noviembre de 1996), modificada por la Orden de 22 de abril de 1999 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 28 de abril de 1999), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

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

León, a 24 de octubre de 2017.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL, DEL TRANSPORTE URBANO DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA 2016-2019

Capítulo I.–Disposiciones generales

Artículo 1.º- Partes signatarias. El presente Convenio ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Provincial de Empresas de Transporte Urbano de Viajeros, integrada en la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y de otra, las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F) y Comisiones Obreras (CCOO).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º.–Ámbito funcional. El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores/as del subsector de Transporte Urbanos de Viajeros, que se regían por la derogada Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971 y, actualmente, por Laudo Arbitral del Convenio Colectivo de Transporte por Carretera (*BOE* de 24 de febrero de 2001).

Artículo 3.º.–Ámbito personal. El presente convenio afectará a todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas a que se refiere el artículo anterior, independientemente del contrato que se establezca entre empresa y trabajador/a.

Articulo 4.º.–Ámbito territorial. El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de León, quedando incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la provincia de León, aún cuando la sede central o domicilio social de las empresas radiquen fuera de la misma.

Artículo- 5.º.–Vigencia y duración. Este convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016, con independencia de la fecha de su firma, publicación o registro, y su duración será de 4 años, es decir hasta el 31 de diciembre del 2019.

Artículo 6.º.–Denuncia. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente al finalizar su vigencia.

Denunciado el presente convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso en la negociación del próximo, mantendrá la vigencia en su totalidad.

Artículo 7.º.–Condiciones más beneficiosas. Las mejoras pactadas en este Convenio absorben en su totalidad las que, por disposiciones legales futuras, impliquen variación en todos o alguno de sus conceptos salariales retributivos y únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio y hubieren sido pactadas con anterioridad al mismo.

Las mejoras establecidas en este convenio serán compensables con las de carácter general que anteriormente rigieran.

Articulo 8.º.–Normas supletorias. Serán normas supletorias las Legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, la ordenanza Laboral de Transporte vigente y aún cuando fuera derogada, en tanto no se firme un acuerdo nacional que la sustituya, y demás legislación especifica del Sector

Capítulo II.–Cláusulas de empleo

Articulo 9.º.–El 90% de la plantilla tendrá contrato indefinido. Dentro 90% entran los que tienen contrato de relevo.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio tuvieran concertado un contrato de relevo, serán transformados a indefinidos. Asimismo los relevistas de nueva incorporación, serán indefinidos desde el momento de la misma.

Artículo 10.º.–Jubilación anticipada. La empresa acepta la jubilación anticipada para el trabajador/a que cumplidos los 64 años lo solicite. La empresa contratará un nuevo trabajador/a en sustitución del que se jubile, de conformidad con el Decreto regulador de la materia, y en los casos en los que lo permita el Marco Normativo actual.

Artículo 11.º.–Jubilación parcial. A petición de los trabajadores, las empresas tramitarán la jubilación parcial de los/as mismos que lo soliciten, conforme con la legislación vigente en cada momento. Se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa esta situación.

En todo caso se respetarán, así como los efectos legales derivados de los mismos, los acuerdos de Planes de Jubilaciones Parciales existentes en los términos y con los efectos de lo establecido en la Ley 5 / 2013 de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los empleados de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Artículo 12.º.–Formación.–La formación será dentro de la jornada laboral o si se realizara fuera de la misma se compensará bien económicamente o bien con un permiso por horas por el tiempo destinado a la citada formación, según las necesidades del servicio.

El permiso retribuido a que se refiere el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores será utilizado con carácter prioritario por los empleados para la obtención del Certificado de Capacitación Profesional (CAP), procediendo a la posibilidad de acumulación que el mismo contempla para completar el curso de 35 horas en un año. Igualmente, tal permiso será empleado prioritariamente por el empleado para el desarrollo de los Planes de Formación que anualmente pudiera establecer la empresa.

Capítulo III.–Retribuciones

Artículo 13.º.–Salarios.–

Para el año 2016 el incremento económico será del 0,20%, con fecha de efecto de 01 de enero de 2017, y son los que se establecen en la Tabla Salarial de Anexo I del presente convenio.

Para los años 2017, 2018 y 2019 se pacta un incremento del IPC real del año anterior, con un "suelo" del 0,75%, por cada año de duración del Convenio.

Atrasos: Los atrasos ocasionados por el presente convenio serán abonados en el plazo máximo de un mes desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 14.º.–Retribuciones salariales. Las condiciones económicas pactadas en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y serán de obligado cumplimiento.

El pago de la nómina se hará efectivo a mes vencido y dentro de los cinco primeros días de dicho mes.

Artículo 15.º.–Antigüedad. Los trabajadores/ras afectados por el presente Convenio disfrutarán como complemento de antigüedad de un aumento periódico en función del tiempo de prestación de servicios en la Empresa, que se establece en los siguientes porcentajes:

Años	%
2	5
4	10
6	15
9	20
12	25
16	30
18	35
21	40
24	45
27	50
30	55
33	60

Artículo 16.º.–Gratificaciones extraordinarias. Se establecen las siguientes: beneficios, verano, octubre y Navidad; consistirán en el abono de un mes de salario base, más antigüedad más los pluses salariales, y se abonarán dentro de los primeros quince días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Artículo 17.º.–Pluses.–Se establecen los siguientes pluses:

1.º.–Plus de mando o función. Se establece para los niveles 1, 2 y 3 y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

Dicho plus será del 30% del salario base cuando los trabajadores/as que ostentan alguna de las categorías profesionales antes señaladas estén en posesión de un titulo universitario de grado superior (licenciatura).

2.º.–Plus de conductor-perceptor. Se establece para todo el personal de movimiento que realice simultáneamente funciones de conductor y cobrador y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

3.º.–Plus de nocturnidad y toxicidad. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio que realicen trabajos nocturnos, tales como lavacoches, percibirán un plus de nocturnidad de un 25% de su salario base.

Las empresas se comprometen a estudiar con el Comité de Empresa las medidas necesarias para paliar lo más posible cualquier riesgo en esta materia.

4.º.–Plus de talleres. Se establece para todo el personal de las categorías, 4, 5, 6,7 y 8, que prestan sus servicios en los talleres de la empresa y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

5.º.–Plus de actividad. Se establece para las categorías 4, 5, 6 y 7, excepto para los conductores-perceptores, y talleres y será del 20% del salario base por dieciséis pagas.

6.º.–Plus de trabajo en festivo. Cada trabajador/a que tenga dentro de su jornada habitual domingos o festivos percibirá por este concepto, la cantidad fijada en la tabla salarial para el año 2017, por 12 mensualidades.

7.º.–Plus de toma y deje de servicio. Como compensación por el tiempo invertido, para los conductores/as- perceptores al inicio y/o finalización de la jornada, en la operación de relevo, en la recogida y/o estacionamiento del autobús correspondiente, en las dependencias de la empresa, estos trabajadores/as percibirán por este concepto, la cantidad establecida en el Anexo I del presente convenio.

Dichos pluses tiene carácter salarial y se abonarán en doce pagas.

7.º.–Bis). Plus de toma y deje de servicio para inspectores/as: Se abonará a los trabajadores/as que desempeñen esta categoría, como compensación del tiempo y funciones a realizar al inicio y/o finalización de la jornada, en labores de control de los sistemas GPS y la entrega de recaudaciones de los conductores/as, estos trabajadores/as percibirán por este concepto para el año 2017 la cantidad fijada en la tabla salarial.

Dicho plus tiene carácter salarial y se abonará en doce pagas.

8.º.–Plus de cumplimiento de objetivos. Los trabajadores/as del Sector percibirán un plus en función de los resultados obtenidos por cada empresa.

Para el cálculo de dicho plus se establecerá una comisión formada por los representantes de los trabajadores/as de cada empresa y la propia empresa que marcará los objetivos económicos a cumplir y la retribución que obtendrá el trabajador/a por ello.

La cuantía anual de este plus para el año 2017, es la fijada en las tablas salariales.

Este plus será abonado junto con la mensualidad de diciembre de cada año

9.º.–Plus de reducción de absentismo.–A partir del 1 de enero de 2017, todos los conductores percibirán un plus anual de 55€/año, a abonar en la nómina de enero del año siguiente, siempre que el promedio de absentismo por contingencias comunes de ese año en la empresa sea un 30% inferior al promedio de absentismo de los años 2015 y 2016 habido en la misma. El plus será proporcional al tiempo de alta en la empresa sin computarse en el mismo las situaciones de baja.

Pluses no salariales

10.º.–Plus de transporte. Los trabajadores/as que realicen jornada partida percibirán para el año 2017 un plus mensual fijado en la tabla salarial, dicho plus no tendrá carácter salarial.

11.º.–Plus de quebranto de moneda. Todos los conductores perceptores percibirán un plus mensual fijado en la tabla salarial, para el año 2017 por doce pagas.

Artículo 18.º.–Entrega de recaudaciones.

La empresa facilitará a todos los conductores/ras-perceptores/as una tarjeta al objeto de controlar informáticamente el billetaje de los diferentes autobuses.

Todos los gastos relativos al mantenimiento, reparación o sustitución de dicha tarjeta correrán a cargo de la empresa.

Con el fin de optimizar la operativa diaria en la entrega y conteo de recaudaciones, la misma se efectuará de forma siguiente:

La entrega de recaudaciones se realizará diariamente en el momento de la finalización del servicio para los conductores / as que realicen el turno de tarde, y al día siguiente para los trabajadores/ as que realicen el turno de mañana siempre y cuando exista recaudador. No será de aplicación esta obligación, cuando a la finalización del servicio se inicie el descanso semanal, procediéndose a la entrega de la misma según el cuadrante anual establecido.

En el caso de inicio de período vacacional y en los últimos 4 días de cada mes el / la trabajador/a dispondrá de 48 horas desde la finalización del servicio para la entrega de la misma.

El incumplimiento de cualquiera de estos plazos, supondrá la apertura de expediente disciplinario conforme a lo establecido el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera.

Articulo 19.º- Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el artículo 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de los trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas de duración no superior a quince días, la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido, si ambas partes voluntariamente lo deciden, acudir 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 ET.

Si por alguno de los medios descritos, no se hubieran resuelto las discrepancias planteadas, cualquiera de las partes podrá someter su solución a la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creado mediante Decreto 14/2014 de 3 de abril, u órgano equivalente que lo sustituya.

Capítulo IV.–Tiempo de trabajo

Artículo 20.–Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo para los años 2016 a 2019 será de 1.720 horas - 215 días año. Considerándose como ordinarias, incluso las de los domingos.

2. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de dos días de descanso a la semana ininterrumpidos.

3. La jornada de trabajo del personal de movimiento se desarrollará de forma continua, siempre en turnos de ocho horas diarias, con independencia de las horas de conducción propiamente dichas, en horarios de 7 a 15 horas y de 15 a 23 horas.

A todos los efectos, tendrá la consideración de trabajo y jornada efectiva de trabajo el tiempo en que, si bien los conductores/as no realizan labores de conducción propiamente dichas, se encuentran en la empresa ya su disposición.

4. El horario de trabajo del personal de Oficina se desarrollará de 8.00 horas a 13.00 horas en horario de mañana, y de 15.00 horas a 18.15 horas de lunes a jueves. El viernes el horario será de mañana de 8 a 14 horas. Los meses de julio, agosto y primera quincena de septiembre el horario será de 8 horas a 15 horas.

5. Todo el personal de movimiento, que realice jornada continua, disfrutará de 30 minutos de bocadillo, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Para el supuesto excepcional de que por necesidades de servicio no fuera posible el disfrute efectivo de dicho descanso este se compensará económicamente, considerando los 30 minutos como de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, y en la cuantía fijada en las tablas salariales, complemento que será abonable por 12 mensualidades.

6. Los trabajadores/as podrán cambiar, previo aviso de 48 horas, hasta seis veces al año su turno de trabajo y día de descanso con sus compañeros/as comunicándoselo a la empresa y sin causa justificada. A los efectos del cómputo de los 6 días, solamente se realizará este para el trabajador / a que ha solicitado el cambio de turno o descanso y no computará como tal para aquel que acepte dicho cambio. Estos cambios podrán realizarse siempre y cuando no se incumpla lo

establecido en el Real Decreto 561/2006 sobre regulación de tiempos de conducción y descansos.

Cualquier otro cambio deberá ser solicitado a la empresa, quien en función del motivo alegado y las necesidades del servicio, lo concederá o denegará.

7. Todos los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio y durante la vigencia del mismo, disfrutarán de los siguientes días de asuntos propios, por cada año, conforme a lo establecido en la jornada laboral: 5 días

Estos días se deberán solicitar con una antelación de 48 horas y en casos excepcionales dicho preaviso será inferior a lo establecido.

Quedarán exceptuados del disfrute de asuntos propios los domingos y festivos y periodo comprendido del 15 de diciembre al 31 de diciembre

8. Los días 24 y 31 de diciembre finalizará el servicio a las 20.30 horas, y los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero comenzará a las 16 horas.

9. El día 10 de julio (festividad de San Cristóbal), la jornada laboral finalizará a las 21 horas. Si dicho día no coincidiera en sábado, la festividad se pospondrá para el sábado siguiente al 10 de julio, fecha en la cual la empresa invitará a sus empleados/as a una cena.

Articulo 21.º.–Puntualidad en el trabajo. No serán conceptuadas como faltas de puntualidad cuando estas no excedan de tres al mes o nueve al año, siempre que no sobrepasen los quince minutos.

Articulo 22.º.–Cuadrante. La empresa establecerá un cuadrante anual en el que, en todo caso, no podrá existir una diferencia de más/menos dos días en los sábados y más/menos uno en los festivos que corresponda trabajar a cada trabajador/a, dentro de cada categoría profesional, que será supervisado y aprobado por el Comité de Empresa.

Se establecerá un sistema rotativo pactado entre el Comité de Empresa y la empresa, para que todos los conductores/as puedan elegir/rotar por las diferentes líneas urbanas. Por lo tanto, la empresa, antes de que finalice el mes de noviembre de cada año, tendrá confeccionado dicho cuadrante, que será supervisado y aprobado por el Comité de Empresa.

Asimismo, las empresas y sus representantes legales de los trabajadores, deberán constituir, en el plazo máximo de 1 mes desde la firma del presente convenio, una comisión cuyo objeto será el establecimiento de criterios objetivos en el reparto de líneas, así como la obligación de dicha comisión de lograr un acuerdo en dicho tema.

Articulo 23.º.–Recogida. La empresa realizará una recogida de personal para comenzar el turno de mañana y otra una vez finalizado el turno de tarde.

Artículo 24.º.–Vacaciones. Se disfrutarán por este concepto 31 días naturales al año, sin que puedan ser reducidos en caso de enfermedad o accidente.

Se elaborará un calendario anual para el disfrute de las vacaciones, de conformidad con el Comité de Empresa o Representante de los trabajadores, que deberá ser rotativo a fin de que todos los trabajadores/as las disfruten en las mismas condiciones.

Dichas vacaciones se repartirán en dos periodos, el primero a disfrutar entre el 1 de julio al 15 de septiembre, y la segunda entre el 1 de mayo al 30 de junio o entre el 16 de septiembre al 31 de octubre. Todo ello salvo petición expresa del trabajador para disfrutarlas en otras fechas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. (Disposición final 1.4, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Las empresas pagarán por anticipado el salario correspondiente a las vacaciones a los trabajadores/as que así lo soliciten, siempre que dichos trabajadores/as no tengan otro anticipo acumulado.

Artículo 25.º.–Horas extras. Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias estructurales, o de fuerza mayor.

La empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, decidirán de los casos en que se consideran horas estructurales.

Se abonarán conforme al pacto que en cada caso establezcan el Comité de Empresa y cada empresa.

Artículo 26.º.–Licencias. El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal fuera el régimen instaurado en su categoría, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional; y a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días en caso de matrimonio.

2. Matrimonio de los hijos/as del trabajador/a: dos días si se celebra en la Provincia, y cuatro días si fuera de ella.

3. Fallecimiento del cónyuge, padre, madre e hijos/as; cinco días.

4. Dos días en los casos de enfermedad grave (hospitalización) y/o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

5. Consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: tres días

6. Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para su cumplimiento.

7. Traslado de domicilio habitual: dos días si es dentro de la localidad, y tres si es fuera de ella

8. Alumbramiento del cónyuge: tres días si se produce dentro de la provincia. Si el parto no fuera normal o se produjere fuera de la provincia: cinco días.

9. Un día por unión civil o religiosa de familiares hasta segundo grado.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurran en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo superior a cinco días.

Los trabajadores/ras fijos que hubieran cumplido dos años al servicio de la empresa podrán solicitar excedencia sin sueldo en cada año natural por plazo no inferior a un mes ni superior a dos años, a disfrutar en una o varias veces, que les serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.

En los casos no contemplados por la Ley, 3 días con cargo a las vacaciones con un preaviso de 7 días, excepto en los casos de fallecimiento, no pudiendo concurrir en este supuesto más de tres personas.

Artículo 27.º.–Otros permisos y licencias.

1. 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, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La trabajadora viene obligada a otorgar un preaviso de 48 horas a la empresa, salvo caso de urgencia.

2. Se exigirá prescripción facultativa.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva. Este permiso solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

3. Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia según este artículo será computable a efectos de antigüedad, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as 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 por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

4. Reducción de jornada:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella. La concreción horaria corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la misma.

El derecho a la reducción de jornada será compatible con el disfrute del permiso de lactancia.

Capítulo V.–Derechos fundamentales de los trabajadores.

Articulo 28.º.–Principio de igualdad. Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Articulo 29.º - Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Articulo 30.º.–Planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 31.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 32.º.–Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Articulo 33.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

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

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

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

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Capítulo VI.–Suspensión del contrato de trabajo

Articulo 34.º.–Percepciones en caso de I. T.

1. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a, desde el primer día y hasta que dure la situación de I. T.

2. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a mientras dure la situación de I. T., en la vigencia del Convenio, a excepción del plus de quebranto de moneda.

En el supuesto de concurrir cuatro o más casos de I. T. en la misma persona en cada año natural durante la vigencia del presente Convenio, a partir de este cuarto caso la bonificación comenzaría a surtir efecto después del segundo mes de baja. Se exceptúa de este supuesto los casos de hospitalización, para los que la bonificación se pagaría desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital si fuera necesario por convalecencia.

3. En los casos de asistencia a consulta de facultativo, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a como si estuviera en activo, con un máximo de dos ocasiones por año natural.

4. Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto en la O.I.T.), se considerarán como una situación de I.T. más a efectos retributivos como se tiene pactado en este Convenio.

Artículo 35.º.–Absentismo. A los beneficiarios/as a que se refiere el artículo anterior y para aquellos casos en los que se compruebe que estando en dichas situaciones realicen trabajos fuera de la empresa, tales beneficios les serán retiradas automáticamente y con carácter retroactivo desde el primer día de la baja, todo ello sin perjuicio de otras sanciones a que pudiera dar lugar tanto por parte de la empresa como de la seguridad social.

Articulo 36.º.–Reconocimiento médico. Se establece la realización obligatoria de un reconocimiento médico exhaustivo anual a todos los/as trabajadores/as, remitiendo dicho informe al interesado. Se garantizará la confidencialidad de los informes médicos entre los servicios médicos y el trabajador/a.

Si el reconocimiento médico se realizara fuera de la jornada laboral, se compensará bien económicamente a razón de 30 €/año durante la vigencia del presente convenio, o con el permiso por horas por el tiempo indispensable para la realización del mismo.

Artículo 37.º.–Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

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 hijo a partir del segundo. El periodo 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 esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo 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, el periodo 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 periodo de descanso obligatorio por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta 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 relativo a la suspensión del contrato por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato 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 periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con el articulo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos 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/as afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, la suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Las/os trabajadoras/es 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.

Artículo 38.º.–Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el articulo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del mencionado Estatuto.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el periodo 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, 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, a lo largo del permiso de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con al menos quince días de antelación, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VII.–Derechos colectivos.

Articulo 39.º.–Derechos sindicales.

1. Los/as Delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 20 horas mensuales retribuidas.

2. A los efectos prevenidos en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se reconocerán las Secciones Sindicales en las Empresas, aún cuando tenga una plantilla inferior a 250 trabajadores/as, con derecho a 20 horas mensuales retribuidas, en iguales condiciones que los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, siempre que el Sindicato al que representa tenga un mínimo del 10% de afiliación con respecto a la plantilla de la empresa.

3. Cada miembro del Comité de Empresa y el de las Secciones Sindicales de una misma Central Sindical, podrán acumular las horas retribuidas en una bolsa anual, notificando tal circunstancia por escrito a la Dirección de la Empresa.

4. No serán computables las 20 horas cuando sean utilizadas para reuniones conjuntas con la empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, Delegación de Trabajo, etc.

Capítulo VIII.–Seguridad y salud laboral

Artículo 40.º.–Póliza de seguro. La empresa concertará en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente Convenio la correspondiente póliza de seguros que garantice al trabajador/a o a sus herederos la cantidad de 48.297 €, en caso de muerte o invalidez ocurrida en o como consecuencia de un accidente de trabajo.

Artículo 41.º.–Prendas de vestir. Cada año se dotará al personal de movimiento de las siguientes prendas de vestir:

1. Dos camisas y un pantalón de verano, y chaqueta los años pares.

2. Tres camisas, pantalón, chaqueta, corbata, y una prenda de abrigo los años impares.

3. Al personal de taller, se le proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para desarrollar su trabajo

4. A los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza, se les proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para el desempeño de su trabajo.

Se suministrarán dichas prendas en las siguientes épocas:

-Las de verano, en la segunda quincena de mayo.

-Las de invierno, en la primera quincena de octubre.

En verano, entendiendo como tal el período comprendido desde el 1 de mayo al 31 de octubre no se llevará corbata.

Capítulo IX.–Comisión paritaria del convenio.

Articulo 42.º.- Se nombra la Comisión Paritaria interpretativa para las cuestiones que pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio, resultando designados por los trabajadores: por la Central Sindical de CCOO a doña Inés Otero Rodríguez, por el CSIF don Juan Carlos González Alonso por UGT don José Antonio Ferreras de la Varga, por los Empresarios: a don Óscar Barredo Blanco, don Elías Rubio Prieto y don Juan Antonio Pérez Bañuelos y como asesores, un representante por Cada Central Sindical, UGT, CCOO y CSIF y tres representantes de la Federación Leonesa de Empresarios (FELE).

Al margen de las competencias fijadas por la legislación vigente, son funciones específicas de la Comisión paritaria, las siguientes:

1.–Interpretación del convenio.

2.–Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3.–Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados, para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

Intentado sin efecto el obligado trámite conciliatorio aludido o transcurridos quince días desde su solicitud, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

Asimismo, y dando cumplimiento al acuerdo entre CECALE, CCOO, y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, de fecha 30 de marzo de 2015, en aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Articulo 43.º.–Solución extrajudicial de conflictos.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA) u organismo equivalente que lo sustituya.

Todas las discrepancias individuales o colectivas que se produzcan en la aplicación de este convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León, a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León en su reglamento (SERLA).

En cualquier caso la posibilidad de sometimiento a procedimiento arbitral por las partes en la negociación colectiva y los conflictos de interpretación, administración y aplicación del presente convenio será de carácter expresamente voluntario

Capítulo X.–Disposiciones adicionales.

Articulo 44.º.–Controles de consumo de alcohol.

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a controlar el consumo de alcohol.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

Práctica de las pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la empresa (personal propio o ajeno), contarán con la

capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas. En este sentido, se procurará crear las menores molestias a los mismos, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros.

3. Dos representantes de los trabajadores, si hubiere tal representación. El día que se efectúen los controles deberán estar trabajando al menos dos representantes de los trabajadores. A tales efectos, la empresa comunicará con la antelación imprescindible a la representación de los trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la representación de los trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo.

4. Un profesional sanitario.

Procedimiento de las pruebas de alcohol

El procedimiento para la realización de las pruebas será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de expirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario en centro hospitalario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. Si el empleado así lo estimara podrá realizarse la extracción de sangre en un centro hospitalario privado de la localidad de su centro de trabajo; en tal caso el trabajador elegirá un centro del listado que se habrá establecido de conformidad entre la empresa y la representación de los trabajadores.

El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle el correspondiente acta.

La superación de los niveles legalmente determinados, constituirá falta muy grave que podrá ser sancionada con despido. La misma consideración tendrá la negativa del empleado a efectuar las pruebas según la forma y el procedimiento descrito en el apartado anterior.

Artículo 45.º.–Multas de tráfico. Serán de cuenta y cargo de la empresa las multas que a ella le fueren imputables; de igual forma, serán de cuenta y cargo de los trabajadores/as las multas que les fueren imputables.

En aras de la seguridad de los viajeros y de la vigencia de la habilitación legal para el desempeño de las funciones de conductor por parte del trabajador, es necesario que la empresa conozca que el mismo posee, en cada momento, la aptitud legal para su trabajo. Por ello, ambas partes acuerdan que el trabajador debe informar a la empresa, documentalmente, del estado actual de los datos relativos al saldo de puntos de su permiso y licencia de conducción, así como de las variaciones puntuales que en el mismo se produzcan, sobre todo, y de inmediato, en el caso que le sobreviniera la situación de pérdida total de los puntos asignados a su permiso de conducción, y, por consiguiente, a su pérdida de vigencia. Con respecto a esto, la empresa cumplirá lo prescrito por la normativa de protección de datos de carácter personal

Artículo 46.º.–Privación del permiso de conducir. Ante la retirada del carné de conducir, la empresa garantizará a los conductores/as afectados su permanencia en alta en el Régimen de la Seguridad Social, comprometiéndose a mantener al trabajador en un puesto adecuado, respetando el salario.

En el momento de serle levantada la sanción volverá a su puesto y categoría anterior.

Los gastos derivados tanto del reconocimiento psicotécnico como las tasas de tráfico para la renovación del carné tipo D, serán a cargo de la empresa para los trabajadores incluidos en el nivel 3 y 4 con más de 5 años de antigüedad y previa justificación del abono de las mismas.

Articulo 47.º.–Pases de libre circulación. En todas las líneas de la empresa, excluidos servicios especiales, se respetarán los derechos existentes en los pases gratuitos para los trabajadores/as y cónyuges, familiares incluidos en la seguridad social, así como los hijos solteros que no tengan ingresos.

Las personas jubiladas de la empresa, esposas e hijos, así como viudos o viudas de trabajadores e hijos de los mismos tendrán derecho al mismo beneficio.

Los trabajadores solteros tendrán un pase gratuito para la madre o persona que lo asista o conviva bajo el mismo techo

Articulo 48.º.–Incidencias en el servicio. Cuando por parte de la inspección o mandos de la empresa, se detecten posibles irregularidades en el servicio, o en los usuarios, deberán dar cuenta en el momento de producirse a los trabajadores/as afectados, al objeto de que tengan la debida información, haciendo constar todo ello en el correspondiente parte.

No obstante, cuando se produzca irregularidades que puedan ser objeto de sanción, deberán serle comunicadas al trabajador/a dentro de un plazo de 72 horas.

No serán faltas de los conductores/ras las cometidas por los usuarios o las que dimanen del incumplimiento de las obligaciones que atañen a estos. Las empresas tendrán cubierto el riesgo que puedan correr sus conductores/as-perceptores/as por hurto o expoliación de sus recaudaciones hasta un máximo de 80 €. El trabajador/a deberá presentar denuncia ante la autoridad competente.

Articulo 49.º.–Comportamiento y normas de viajeros. La empresa colocará las normas de comportamiento de los Sres. usuarios en todos los vehículos de la empresa, de forma bien visible y clara con el fin de que conozcan sus derechos y obligaciones.

La empresa junto con el Comité de Seguridad e Higiene establecerá las medidas necesarias para paliar en lo posible las agresiones que sufran los conductores.

Disposiciones adicionales:

Primera. Los trabajadores comprendidos en la presente disposición, con una antigüedad en la empresa de al menos 6 años y que a partir de 1 de enero de 2016 accedan voluntariamente de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial con una reducción de la jornada de al menos un 75%, o el que la ley establezca en cada momento, o que sin pasar a tiempo parcial causen por su voluntad baja definitiva en la empresa, percibirán una cuantía económica que dependerá de la edad en que se produzca el hecho:

Si es a los 60 años, 5 mensualidades íntegras

Si es a los 61 años, 4 mensualidades íntegras

Si es a los 62 años, 3 mensualidades íntegras

Si es a los 63 años, 2 mensualidades íntegras

Esta cuantía económica no la percibirán los trabajadores que hayan percibido algún tipo de compensación económica relacionada con el paso de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial a la firma del presente convenio, y en los supuestos de paso de tiempo completo a tiempo parcial se percibirá proporcionalmente de la siguiente forma, aplicable a todos los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio no hubieran percibido aún cantidad alguna en relación a este concepto:

- 25%, en el momento del acceso al contrato a tiempo parcial.
- 50%, en la mitad del tiempo entre el acceso al contrato a tiempo parcial y su baja completa y definitiva en la empresa.
- 25%, en el momento de su baja definitiva y completa en la empresa.

Segunda. La parte social quiere dejar constancia de que debido a las condiciones que existieron en las contrataciones con las administraciones públicas en el año 2013, los trabajadores afectados por este convenio vieron reducidas sus retribuciones en un 5% en todos los conceptos económicos negociados para las tablas salariales del año 2013 con respecto a las del año 2012 y que en el año 2014 las tablas salariales no sufrieron variación alguna con respecto a las del año 2013.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y firman, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha que figura en el acta de remisión.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2016

EFECTOS: 01-01-2017

Nivel	Categoría	Salario mes
1	Jefe de servicio	1.563,84 €
2	Jefe de inspección, administrativo y taller	1.223,34 €
3	Inspectores	1.149,51 €
4	Ofc. 1.ª admin.,ofc 1.ª taller y conduct-perceptor	1.128,33 €
5	Ofc. 2.ª admin.,ofc 2.ª taller y programador	1.075,64 €
6	Encarga almacén, ofic. 3.ª taller y aux. Administrativ	1.043,75 €
7	Engrasador, lavacoches almac, ayt taller, peón espec	1.033,37 €
8	Peón y limpiador/a	1.012,20 €

Pluses salariales

Plus de mando y función	20% SB
Plus de mando (licenciado)	30% SB
Plus de conductor-perceptor	20% SB
Plus de nocturnidad	25% SB
Plus taller	20% SB
Plus de actividad	20% SB
Plus de trabajo en festivos conductor/a perceptor/a	126,14 €
Plus de trabajo en festivos resto personal	126,14 €
Plus toma y deje de servicio	146,96 €
Compensación bocadillo	157,46 €
Plus de cumplimiento de objetivos	212,29 €
Toma y deje inspectores	146,96 €
Quebranto de moneda	57,09 €
Transportes	50,70 €

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2017

Nivel	Categoría	Salario mes
1	Jefe de servicio	1.588,86 €
2	Jefe de inspección, administrativo y taller	1.242,91 €
3	Inspectores	1.167,90 €
4	Ofc. 1.ª admin. ofc 1.ª taller y conduct-perceptor	1.146,38 €
5	Ofc. 2.ª admin. ofc 2.ª taller y programador	1.092,85 €
6	Encarga almacén, ofic. 3.ª taller y aux. administrativ	1.060,44 €
7	Engrasador, lavacoches almac., ayt taller, peón espec	1.049,90 €
8	Peon y limpiador/a	1.028,40 €

Pluses salariales

Plus de mando y función	20% SB
Plus de mando (licenciado)	30% SB
Plus de conductor-perceptor	20% SB
Plus de nocturnidad	25% SB
Plus taller	20% SB
Plus de actividad	20% SB
Plus de trabajo en festivos conductor/a perceptor/a	128,16 €
Plus de trabajo en festivos resto personal	128,16 €
Plus toma y deje de servicio	149,31 €
Compensación bocadillo	159,98 €
Plus de cumplimiento de objetivos	215,69 €
Toma y deje inspectores	149,31 €
Plus reducción absentismo conductores	55,00 €/año
Quebranto de moneda	58,00 €
Transportes	51,51 €

39232