

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

CONVENIO O ACUERDO: BUSES DE PALENCIA, S.L.

EXPEDIENTE: 34/01/0023/2019

FECHA: 12/06/2019

ASUNTO: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

CÓDIGO: 34100232012019.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **BUSES DE PALENCIA SL**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 12-04-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden EYH/1139/2017 de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territorial de la Junta de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

ACUERDA

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 12 de junio de 2019.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Javier de la Torre Antolín.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BUSES DE PALENCIA 2019-2024

Reunidos en Palencia el 12 de abril de 2019 los legales representantes de la empresa y de los trabajadores, cuya capacidad y legitimación han sido recíprocamente reconocidas de conformidad con cuanto dispone el ordenamiento vigente y de manera especial el 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, han acordado y aprobado el siguiente texto articulado:

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º - OBJETO DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y la productividad.

ARTÍCULO 2º - ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio Colectivo de trabajo rige, regula y actualiza las relaciones laborales entre la Empresa Buses de Palencia, S. L. y sus trabajadores, por el periodo que se determina.

ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2019 y su duración lo será por el período de seis años a contar desde esta última fecha.



ARTÍCULO 4º - RESCISIÓN Y PRÓRROGA.

El presente Convenio Colectivo queda denunciado tácitamente y de forma automática el día 31 de diciembre de 2024, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con dos meses de antelación a la fecha antes indicada.

Si los trabajos de la Comisión Negociadora se prorrogaran por el tiempo que exceda de la vigencia del mismo, se entenderá subsistente el presente en todos sus términos hasta la formalización del nuevo Convenio, y ello sin perjuicio de la libertad de las partes para, a través de la Comisión, arbitrar las fórmulas que estimen oportunas para su aplicación con carácter transitorio.

ARTÍCULO 5º - LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

Para lo no previsto o no regulado en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la que se promulgue en el futuro y sea de aplicación.

ARTÍCULO 6º - CONCURRENCIA DE CONVENIOS.

El presente Convenio Colectivo regirá en sus propios términos durante el período de 1 de enero de 2019 a 31 de diciembre de 2024. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse otro concurrente, total o parcialmente, en cualquiera de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal.

ARTÍCULO 7º - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejoras económicas que se establecen en el presente Convenio a favor de los trabajadores, no absorberán las que los mismos vinieran disfrutando con anterioridad al día de su entrada en vigor, salvo aquellas que no hayan sido objeto de negociación en este Convenio.

ARTÍCULO 8º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las estipulaciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, sin que sean admisibles las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

ARTÍCULO 9º - COMISIÓN PARITARIA Y DE CONFLICTOS.

Se establece una Comisión, formada por 3 miembros de cada una de las partes, estando constituida por miembros de la comisión negociadora y asesores respectivos que actuarán con voz pero sin voto.

Esta Comisión se reunirá una vez cada tres meses como mínimo, o a solicitud de una de las partes.

Las resoluciones que se tomen, quedarán reflejadas en el Acta correspondiente a cada reunión, teniendo el carácter y eficacia que se establezca en la normativa correspondiente.

Las funciones serán, por una parte, las de interpretación, control y seguimiento de la aplicación de este Convenio Colectivo, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados. A tales efectos la Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de diez días desde la solicitud motivada de una de las partes, debiendo pronunciarse en el plazo de cinco días, y de adoptarse acuerdo, éste lo será por mayoría.

Por otra parte, actuará como procedimiento de solución de los conflictos colectivos, que se puedan plantear en materias como: acuerdos colectivos, normas laborales, anuncios de convocatorias de huelga, modificaciones de condiciones de trabajo, clasificación de personal, derechos sindicales, igualdad de oportunidades, tutelas antidiscriminatorias, reclamaciones de cantidad, despidos colectivos por razones objetivas, vacaciones, jornadas, horas extraordinarias, etc. y cuantas puedan surgir semejantes a las anteriores que puedan provocar disfunción en la buena marcha de las relaciones de trabajo en la Empresa.

Se podrán establecer en su caso fórmulas de arbitraje o mediación externas al ámbito de la empresa, si así fuese solicitado por alguna de las partes en conflicto y aceptada por la otra por unanimidad.

En los casos de conflictos, la comisión se reunirá a instancias de una de las partes, de forma inmediata, una vez anunciado el conflicto con constancia escrita -si el conflicto se refiere a convocatoria de huelga, a este período de anuncio le será de aplicación lo establecido en el artículo 6.5 del R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo-, adoptando acuerdo en el plazo de tres días hábiles.

La convocatoria de huelga no podrá realizarse antes de que la comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.

Los acuerdos en la resolución de conflictos que se puedan plantear, se adoptarán por unanimidad de los miembros. Estos acuerdos no obligarán a la parte convocante del conflicto, -que no haya firmado el convenio-, quedando únicamente la comisión obligada a notificar por escrito a las partes los acuerdos de resolución adoptados.



La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de reunión de la comisión.

Se creará una Comisión Consultiva entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores para información y debate en materia de contratación.

Como mecanismo de solución de conflictos se estará a los acuerdos del SERLA Castilla y León.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 10. - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización práctica y técnica del trabajo se reconoce expresamente ser facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de conformidad con lo pactado en este Convenio y las disposiciones legales vigentes.

Cualquier cambio en las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio de esta empresa, deberá ser negociado con la Representación Sindical.

ARTÍCULO 11. - ENTREGAS DE RECAUDACIÓN.

La cuantía a entregar de la recaudación diaria, será exclusivamente la del ticket de liquidación, expedido por la máquina expendedora. Para posibles reclamaciones y control, la empresa facilitará un duplicado de este ticket al conductor.

Los errores que pueda haber en la entrega de dicha recaudación, tanto por defecto como por exceso, serán repercutidos en la nómina del trabajador en un concepto llamado "Diferencias de Recaudación".

Esta entrega se efectuará por medio de bolsas proporcionadas por la empresa a través del buzón existente en la base para tal efecto, y siempre antes de las nueve horas y treinta minutos del día siguiente al que corresponda.

La entrega de la recaudación se realizará en el primer día hábil en el que el trabajador se incorpore al servicio. En el supuesto de que correspondiera periodo vacacional, la entrega se realizará antes de iniciarse su disfrute.

En cualquier caso, se garantizará la entrega de la recaudación el primer día hábil del mes.

Estará a disposición del trabajador una relación diaria de los errores habidos en las entregas.

Los Delegados de personal podrán efectuar en horas de trabajo las revisiones de las bolsas que estimen oportunas, dando cuenta a la Dirección de la Empresa.

La Empresa facilitará a quienes lo precisen cambio de moneda fraccionaria para su uso en las líneas bien a través del personal asignado al efecto o bien mediante máquina autoservicio.

ARTÍCULO 12. - ORDEN Y PARTE DE TRABAJO.

Los empleados que realicen funciones de Conductor- Perceptor, deberán entregar junto con la recaudación diaria un Parte de Trabajo.

Este Parte de Trabajo será facilitado por la empresa al inicio de cada servicio, y contendrá los siguientes datos:

- 1.- Nombre y número del empleado.
- 2.- Fecha del Servicio.
- 3.- Línea, turno, número de flota de autobús.
- 4.- Hora de inicio y fin de servicio.
- 5.- Cómputo total de horas trabajadas en dicho servicio.

Dicho Parte de Trabajo tendrá un apartado de observaciones, en el cual el Empleado escribirá cuantas anomalías afecten al desarrollo normal del servicio.

CAPÍTULO II

DEL PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 13. - CLASIFICACIÓN GENERAL.

El personal que preste sus servicios en la Empresa Buses Urbanos de Palencia, S. L., se clasificará según la función que realice en la Empresa en alguno de los siguientes Grupos profesionales:



- I. Personal Superior y Técnico.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal de Movimiento.
- IV. Personal de Talleres.

ARTÍCULO 14. - GRUPO PRIMERO. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.

Con dos subgrupos:

A) Con dos figuras:

- I. Jefe/a de Servicios.
- II. Inspector/a Principal.

B) Con dos figuras:

- I. Licenciados/as e Ingenieros/as.
- II. Ingenieros/as Técnicos/as, Diplomados/as Universitarios/as y Titulaciones Equivalentes.

ARTÍCULO 15. - GRUPO SEGUNDO. PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Con tres figuras:

- I. Oficial Administrativo de Primera.
- II. Oficial Administrativo de Segunda.
- III. Auxiliar Administrativo.

ARTÍCULO 16. - GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.

Con cuatro figuras:

- I. Jefe/a de Tráfico.
- II. Inspector/a.
- III. Inspector/a - Conductor/a - Perceptor/a.
- IV. Conductor/a - Perceptor/a.

ARTÍCULO 17. / GRUPO CUARTO. PERSONAL DE TALLERES.

Con cuatro figuras:

- I. Encargado/a General.
- II. Oficial de Taller.
- III. Oficial de Taller–Conductor/a–Perceptor/a.
- IV. Mozo/a de Taller o Especialista.

SECCIÓN SEGUNDA: DEFINICIONES**ARTÍCULO 18. - GRUPO PRIMERO.****SUBGRUPO A:**

Personal Superior Técnico: Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección ejerce funciones de mando y organización.

- I. Jefe/a de Servicio: El que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Empresa, ejerce funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.
- II. Inspector/a principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de Inspección, dependiendo de la Dirección o Jefatura de Servicios.

SUBGRUPO B:

Personal Técnico: Es el que provisto del correspondiente título, y/o los conocimientos profesionales necesarios, ejerce funciones o trabajos que exijan especial competencia técnica.

- I. Ingenieros y Licenciados/as: Dependiendo de la Dirección o de los Jefes de Servicio, desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la Titulación correspondiente.
- II. Ingenieros Técnicos, Auxiliares Titulados/as y otras categorías técnicas: Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la Titulación correspondiente.



ARTÍCULO 19. - GRUPO SEGUNDO.

Personal Administrativo: Realiza funciones de Administración, cobros y pagos. Custodia el dinero y los documentos de la Empresa y en general todas las funciones necesarias para la administración, contabilización, control y registro, de las operaciones necesarias en la Mercantil, de forma manual o utilizando máquinas manuales, eléctricas, electromagnéticas, informáticas o de cualquier otra clase que sean aptas para utilizarse en las distintas tareas.

- I. Oficial Administrativo de Primera: Realiza funciones propias de su cargo con responsabilidades y perfección.
- II. Oficial Administrativo de Segunda: Realiza funciones propias de su cargo, auxiliando y supliendo a los Oficiales de Primera.
- III. Auxiliar Administrativo: Realiza funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

ARTÍCULO 20. - GRUPO TERCERO. PERSONAL DE MOVIMIENTO.

- I. Jefe/a de Tráfico: Con iniciativa y responsabilidad; organizan y coordinan el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las normas y manuales dictados por la Dirección y Jefatura de Servicios, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, controles efectuados por los Inspectores, y en general cuantas funciones sean necesarias para el buen orden y control de la circulación, seguridad y aprovechamiento de los servicios.

- II. Inspector/a: Bajo la directa coordinación de los Jefes de Tráfico, tienen por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones de conductor-perceptor. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes, encargándose de mantener la disciplina del personal a su servicio.

- III. Inspector/a-Conductor/a-Perceptor/a: El que bajo la directa coordinación del Inspector, ejerce sus funciones de inspección.

Así mismo realizará las funciones propias de Conductor – Perceptor.

A partir de la fecha de firma del Convenio, la Comisión Paritaria celebrará reuniones a efectos de debatir sobre la incorporación de políticas que procuren una gestión equitativa del trabajo entre las personas que desempeñen las funciones de Inspector/a – Conductor / a – Perceptor / a.

- IV. Conductor/a-Perceptor/a: El que estando en posesión del carnet de conducir de la clase correspondiente, y en su caso las autorizaciones determinadas por la Autoridad competente, y teniendo conocimientos suficientes de mecánica de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses, microbuses de transporte urbano de viajeros, u otros vehículos auxiliares, con o sin remolque o articulados, de carga o pasajeros. Siendo responsable del vehículo durante el servicio, efectuando los correspondientes partes diarios por escrito del estado del viaje, de los viajeros transportados, de las incidencias habidas durante la jornada, y de la cumplimentación de las hojas o libros de carácter Administrativo o de control.

En caso de siniestro cuidará por los medios adecuados cumplir las normas que tengan dictadas con relación al vehículo o personas accidentadas.

En los casos de avería deberá comunicar a la mayor brevedad posible a sus Superiores la incidencia ocurrida, atendiendo las indicaciones recibidas respecto a la custodia y seguridad del vehículo.

Procurará de forma responsable cubrir el recorrido en el tiempo previsto y observará la debida corrección para con los viajeros.

Al mismo tiempo tendrá por misión la de cobrar billetes y revisar los mismos, con o sin máquina expendedora de billetes, o con o sin mecanismos de control automático de viajeros, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libro de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros.

ARTÍCULO 21. - PERSONAL DE TALLERES.

- I. Encargado/a general: Es el que con los conocimientos teóricos y prácticos suficientes y bajo la dependencia del Director-Gerente o del Jefe de Servicios, y con mando directo sobre el personal adscrito a los servicios de Talleres, tiene responsabilidad en el trabajo, la disciplina y seguridad del personal, así como la confección de presupuestos y organización y gestión del servicio.



- II. Oficial de Taller: Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalles, realizan trabajos que requieren mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material.
- III. Oficial de Taller-Conductor/a-Perceptor/a: Se incluye en esta categoría al Oficial de Taller que así mismo realiza funciones de Conductor-Perceptor.
- IV. Mozo/a de Taller o Especialista: Tienen esta denominación los operarios mayores de 18 años que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda a los oficiales a cuyas órdenes son destinados.

TÍTULO III

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO I

CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 22. - NORMA GENERAL.

El personal se clasificará, según su permanencia en fijo y de duración determinada.

- a) Personal fijo: Es el que de modo permanente realiza el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa. Atendiendo a la naturaleza del trabajo que se realiza en la Empresa, el porcentaje de contratos de personal fijo será como mínimo del 80% de la plantilla, con el redondeo, para números exactos de conductores, al alza. Con este porcentaje, la empresa se compromete a mantener con personal fijo en plantilla todas las actividades del transporte urbano, tanto en la capital como en sus alrededores, así como el área metropolitana. Si durante la vigencia del presente convenio, algún trabajador con contrato indefinido causare baja en la empresa por el motivo que fuere, se procederá a la inmediata conversión en indefinido de alguno de los contratos eventuales existentes en ese momento.

Para el cálculo del porcentaje de personal fijo sobre el total de la plantilla establecida en el párrafo anterior, se excluirá el personal con el que se hubiera celebrado contrato de relevo por jubilaciones anticipadas a tiempo parcial.

- b) Personal de duración determinada: Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes en contratación de Duración Determinada y de conformidad con las características del empleo. En el caso de que el Convenio Provincial de Palencia de Transporte de Viajeros o el Convenio Marco del Sector recogiera la posibilidad establecida en el art. 15.1 a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podría acogerse a dicha modalidad de contratación.

La plantilla de Inspectores-Conductores-Perceptores no superará el 10% de la plantilla de Conductores-Perceptores, redondeando a la unidad superior.

Con el objeto de fomentar el empleo de la mujer, la Empresa se establece como objetivo contar con un número mínimo de mujeres del 40 % de la plantilla.

ARTÍCULO 23. - INGRESOS.

La admisión del personal se efectuará en razón de las necesidades del servicio, posibilitando la promoción interna, atendiendo a las normas legales vigentes, y se tendrá en cuenta para su contratación:

- a) Tener la capacidad física y psíquica necesaria y suficiente para desempeñar el puesto de trabajo que motiva la contratación.
- b) Estar en posesión del título facultativo que en su caso fuera necesario para el puesto de trabajo a desempeñar, así como los conocimientos teóricos y prácticos que la Empresa considere adecuados, para lo cual efectuará las pruebas necesarias conducentes a confirmar la profesionalización y especialización. Estas pruebas serán efectuadas por la propia Empresa o por Firms Profesionales Especializadas.

ARTÍCULO 24. - CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. La retribución mínima durante el primer año de contrato será la del Salario Mínimo Interprofesional vigente según la edad del trabajador, y en el resto de la duración del contrato será la estipulada en el vigente Convenio para la correspondiente categoría.

ARTÍCULO 25. - CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Para los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Los trabajadores así contratados gozarán de los mismos derechos y condiciones que los trabajadores a tiempo completo. Estas condiciones se determinarán proporcionalmente, sólo cuando deriven de la duración del trabajo a nivel de ingresos.



El número de horas complementarias no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias objeto del contrato, y su único requisito será el conocimiento por parte del trabajador con tres días de antelación y la voluntariedad por parte del mismo.

TÍTULO IV

RETRIBUCIONES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 26. - RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se clasifican en:

- I. Salario Base.
- II. Complementos Salariales:
 1. Complementos de carácter personal.
 2. Complementos de puesto de trabajo.
 3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo.
 4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
- III. Complementos extrasalariales.
- IV. Otros.

ARTÍCULO 27. - SALARIO BASE.

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base se determinará en las tablas salariales incluidas como Anexo I en este Convenio.

Tanto el Salario Base, como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio, podrán ser mejorados por contrato individual de trabajo.

El Salario Base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Cuando se contrate trabajadores con una jornada con horario restringido, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte proporcional al horario efectivamente realizado.

CAPÍTULO II

COMPLEMENTOS SALARIALES

SECCIÓN PRIMERA: COMPLEMENTOS DE CARÁCTER PERSONAL

ARTÍCULO 28. - ANTIGÜEDAD.

ANTIGÜEDAD

Para el cómputo de antigüedad a todos los efectos, se tendrá en cuenta el tiempo de prestación de servicios de los empleados en la Empresa (y en las anteriores subrogaciones del transporte urbano de Palencia) siempre que no haya habido corte entre contratos superiores a 93 días. Para el supuesto de que haya habido corte de contratos superiores a 93 días no se tendrán en cuenta para el cómputo de antigüedad las prestaciones de servicios anteriores a ese corte.

El Plus de Antigüedad se remunerará mensualmente según las siguientes Tablas:

Antigüedad	
Años	€
40	400
35	300
30	250
25	200
20	150
15	100
10	75
5	50
2	25



Edad	Factor multiplicador
Hasta 40 años	1
Desde 41 a 55	1,25
Desde 56 a 60	1,75
Desde 61 a 64	2

El efecto de la aplicación del Factor Multiplicador, servirá para alcanzar el valor máximo pero no para superarlo. El mismo no resultará de aplicación para alcanzar el Factor multiplicador 2 a los empleados que se encuentren en situación legal de jubilación parcial y no hayan solicitado la misma en el plazo de 2 meses a contar desde la fecha de tal posibilidad, por lo que continuarían percibiendo las cantidades correspondientes a sus años efectivos de antigüedad con el factor 1,75, cuando proceda según las disposiciones anteriores.

En relación al devengo de la antigüedad, el mismo se producirá el día primero del mes siguiente en que el tramo se perfeccione.

SECCIÓN SEGUNDA: COMPLEMENTOS DEL PUESTO DE TRABAJO

ARTÍCULO 29. - PLUS DE AGENTE ÚNICO Y PLUS FUNCIONAL.

Se reconoce el derecho de los trabajadores con categoría profesional de Inspector, Inspector–Conductor–Perceptor, Conductor–Perceptor a percibir una compensación económica por el concepto “Plus de Agente Único” en la cuantía fijada en la tabla salarial anexa (Anexo I). Así mismo, los trabajadores con categoría Oficial de Taller–Conductor–Perceptor tendrán derecho a la percepción de este complemento por las horas en las que haya realizado funciones de Conductor- Perceptor.

Este Plus refunda e integra el importe de los tiempos empleados en la Toma y Deje de Servicio y Entregas de Recaudación, además del Plus Funcional de Máquina, el Plus de Desayuno (15 minutos) y el Plus de Asistencia.

El personal administrativo y el personal de talleres no devengará derecho a percepción del Plus de Agente Único (excepto en el caso del Oficial de Taller–Conductor- Perceptor). Dicho personal percibirá un Plus Funcional en la cuantía que se establece en la tabla salarial anexa (Anexo I).

Tanto el Plus de Agente Único como el Plus Funcional se devengará, en cualquier situación laboral, incluidos días de vacaciones, asuntos propios, permisos retribuidos, es decir, por todas y cada una de las horas reflejadas en el apartado “Prorrata de Horas de Trabajo Mensual” del Anexo II.

SECCIÓN TERCERA: COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

ARTÍCULO 30. - PLUS DE CALIDAD.

Se establece un Plus que se considerará como un Complemento de Calidad o Cantidad de Trabajo, consistente en una cuantía anual de nueve mil setecientos cincuenta y dos euros con setenta y un céntimos de euro (9.752,71 €), a distribuir entre la totalidad de la plantilla. El Plus se devengará semestralmente coincidiendo su pago con las pagas de julio y enero del año siguiente.

Cada empleado de la empresa dispondrá de un capital anual inicial de 100 puntos, y en función de una serie de criterios que se especificarán a continuación, se le irán restando puntos en la medida en que los mismos sean de aplicación.

En caso de ausencia inferior a 135 días en un semestre, el capital de puntos inicial disponible se calculará en función del tiempo trabajado, siendo directamente proporcional a éste. En caso de ausencia o absentismo superior a estos 135 días no habrá valoración del trabajo y se anulará el capital inicial de 100 puntos.

La valoración de puntos será realizada por la Comisión Paritaria. Será controlado el total del cómputo disponible de puntos por empleado tras haberse aplicado los criterios mencionados.

A los solos efectos de este Plus se considerarán dos grupos diferenciados de trabajadores: Conductores-Perceptores y resto de Categorías.

Para calcular el valor del punto se procederá como se detalla a continuación:

1. Los puntos iniciales correspondientes a cada grupo se calcularán proporcionalmente al porcentaje de la plantilla que representa dicho grupo.
2. Se aplicará el porcentaje calculado en el paso anterior para cada grupo, sobre el importe total del Plus a distribuir en el semestre entre la totalidad de los trabajadores, obteniendo de esta forma la parte del Plus que corresponde a cada grupo.
3. El valor del punto para cada grupo se calculará dividiendo el importe del Plus correspondiente a cada grupo entre los puntos totales finales que corresponden al mismo.



Por último, se multiplicará el saldo de puntos disponible por cada empleado por el valor del punto obtenido para el grupo al que éste pertenezca, obteniéndose el importe del Plus de Calidad a cobrar por cada empleado en el semestre.

Los criterios de valoración del trabajo para todos los empleados serán los siguientes:

1) ABSENTISMO LABORAL, CAPITAL: 35 PUNTOS.

- De 1 a 5 días: 5 puntos.
- De 6 a 15 días: 20 puntos.
- De 16 a 30 días: 30 puntos.
- Más de 30 días: 35 puntos.

2) SINIESTROS CON RESPONSABILIDAD, CAPITAL: 30 PUNTOS.

- 1 Siniestro: 10 puntos.
- 2 siniestros: 20 puntos.
- Más de 2 siniestros: 30 puntos.

3) TRATO CON EL PÚBLICO (QUEJAS DE USUARIOS), CAPITAL: 15 PUNTOS.

- 1 Queja: 3 puntos.
- 2 Quejas: 6 puntos.
- 3 Quejas: 15 puntos.

Se valorará la amabilidad y las buenas relaciones con los usuarios.

4) PUNTUALIDAD, CAPITAL: 15 PUNTOS.

- 1 retraso: 3 puntos.
- 2 retrasos: 6 puntos.
- 3 retrasos: 15 puntos.

Retrasos no justificados a la toma de servicio.

5) UNIFORMIDAD, CAPITAL: 5 PUNTOS.

6) BONDAD EN EL MANTENIMIENTO: 30 PUNTOS

- Retraso Inicio Servicios:
 - Entre 1 y 5 retrasos: 10 puntos.
 - Más de 5 retrasos: 30 puntos.
- Servicios no realizados:
 - Entre 1 y 10 servicios: 15 puntos.
 - Más de 10 servicios: 30 puntos.

La aplicación de este criterio está sometida a una relación causa-efecto vinculada al mantenimiento de los vehículos.

SECCIÓN CUARTA: COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

ARTÍCULO 31. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias, en los meses de julio, septiembre y diciembre y una paga de beneficios en el mes de marzo. La cuantía de cada una de ellas será la que se especifica en la tabla anexa de salarios (Anexo I).

1. Paga de beneficios: Se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre y se abonará dentro de los primeros quince días del mes de marzo del año siguiente.
2. Paga extraordinaria de verano: Se devengará de 1 de julio a 30 de junio y se abonará dentro de los primeros quince días del mes de julio.
3. Paga extraordinaria de Navidad: Se devengará de 1 de diciembre a 30 de noviembre y se abonará dentro de los primeros quince días del mes de diciembre.
4. Paga extraordinaria de San Antolín: Se devengará de 1 de septiembre a 31 de agosto y se hará efectiva antes del día 2 de septiembre.

Estas gratificaciones serán proporcionales al tiempo de servicios prestados en el ejercicio al que se refiera, no teniendo tal consideración las excedencias voluntarias, permisos sin sueldo y las ausencias injustificadas.

CAPÍTULO III**COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES****ARTÍCULO 32. - QUEBRANTO DE BONOS Y MONEDAS. QUEBRANTO DE TARJETAS. PLUS DE TRANSPORTE.**

El quebranto de bonos y monedas, el quebranto de tarjetas y el Plus de Transporte que venían percibiendo el personal de movimiento en anteriores Convenios se encuentran integrados en el Salario Base.

El personal administrativo, los Inspectores y los Inspectores–Conductores–Perceptores, así como el personal de talleres devengarán el Plus de Transporte en la cuantía reconocida y establecida en la tabla anexa de salarios (Anexo I). Este complemento tendrá carácter extrasalarial de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV**LIQUIDACIÓN Y PAGO****ARTÍCULO 33. - VALOR DE LA HORA ORDINARIA.**

Para el cálculo del valor de la hora ordinaria se tendrá en cuenta el Salario Base, Plus de Agente Único, Plus Funcional y Pagas Extraordinarias.

El valor de la hora ordinaria será calculado por la siguiente fórmula:

- Para las categorías con base de remuneración diaria:

$$HO = ((SD \times \text{días año}) + (PAU \times HTPA) + (PE \times 4)) / HTA.$$

$$HO = ((SD \times \text{días año}) + (PF \times HTPA) + (PE \times 4)) / HTA.$$

- Para las categorías con base de remuneración mensual:

$$HO = ((SM \times 12) + (PF \times HTPA) + (PE \times 4)) / HTA.$$

Siendo:

- HO: Valor de la hora ordinaria.
- SD: Valor Salario Diario.
- PAU: Valor del Plus de Agente Único.
- PF: Valor Plus Funcional.
- HTPA: Total Prorrat Horas de Trabajo Anual.
- HTA: Horas Jornada Anual.
- PE: Valor de la Paga Extra.
- SM: Valor del Salario Mensual.

ARTÍCULO 34. - SOPORTE DOCUMENTAL DE LA NÓMINA.

En tanto se efectúe entrega de soporte documental de la nómina, se procurará que ésta se realice dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquél al que corresponda.

ARTÍCULO 35. - HABERES Y PAGO DE LA NÓMINA.

El pago de la nómina se efectuará mensualmente, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquél al que corresponda. Se efectuará mediante talón nominativo o transferencia a través de Entidad bancaria.

TÍTULO V**JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES****CAPÍTULO I****ARTÍCULO 36. - JORNADA.**

El total anual en cuanto a jornada será de 1.776 horas anuales para el periodo de vigencia del presente convenio. La jornada en la empresa Buses Urbanos de Palencia, Sociedad Limitada, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, siguiendo el desarrollo de los cuadros de servicio mensuales.



ARTÍCULO 37. - CÓMPUTO DE JORNADA.

El cómputo de jornada será bimensual, una vez conocido el calendario laboral vigente, se establecerá una tabla en la que se especifiquen las horas/mes a realizar, la cual se adjunta como Anexo II a este Convenio.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 9 horas salvo Servicios Especiales. Se realizará en turnos de mañana o tarde, cambiando el turno tras los descansos semanales fijos establecidos en el cuadrante.

Para el caso de días de ausencia durante el mes, a efectos de establecer las horas computables de la jornada mensual a efectuar, se empleará la siguiente fórmula:

$$\text{Cómputo de Jornada Mensual} = (\text{HTM} \times \text{DÍAS C.T.}) / \text{DÍAS MES}$$

Explicación:

- HTM: Indica la Prorrata de Horas de Trabajo Mensual, según Anexo III.
- Días C.T.: Días de alta en el mes.
- Días mes: Días naturales del mes.

A partir de la firma de este Convenio, con carácter general la jornada será continuada, si bien se podrá realizar a petición del trabajador y/o por mutuo acuerdo entre las partes, jornadas de régimen partidas, con la condición ineludible de que entre el término de un turno y el inicio del otro transcurran como mínimo 2 horas. Por contrato o pacto individual, no se podrán establecer condiciones distintas en materia de jornada.

Con respecto a la regularización de la jornada bimensual, serán compensables las horas negativas y positivas que pudieran producirse, en el mes siguiente a aquél en el que se hubieran realizado.

La compensación de horas negativas y positivas se hará de la siguiente forma:

- En febrero se compensarán las horas de enero.
- En abril se compensarán las horas marzo.
- En junio se compensarán las horas de mayo.
- En agosto se compensarán las horas de julio.
- En octubre se compensarán las horas de septiembre.
- En diciembre se compensarán las horas de noviembre.

En el caso de que al final de los meses de compensación el trabajador tenga horas positivas, el trabajador podrá optar entre la percepción económica en concepto de horas extra o su acumulación para descansos o vacaciones, a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A los solos efectos de acumulación para descansos o vacaciones, se establece un cómputo de 7 horas 30 minutos de jornada, equivaliendo una hora ordinaria a una hora extraordinaria.

ARTÍCULO 38. - TOMA Y DEJE DE SERVICIO.

Los empleados, cuando ejerzan labores de conducción y percepción, tomarán el servicio en la base o en el punto de relevo con el tiempo suficiente para efectuar las comprobaciones previas a la salida del vehículo.

La jornada terminará en el acto de relevo o en el momento de hacer entrega del vehículo en la base. Dicha Toma y Deje no computará como tiempo de servicio.

En el supuesto que a la hora fijada para el relevo, éste no pudiera realizarse por la ausencia del trabajador entrante, el conductor saliente comunicará tal incidencia al Servicio de Inspección, continuando el servicio hasta su normalización por el tiempo indispensable y computándose el exceso del mismo como horas extras.

ARTÍCULO 39. - CUADRANTES DE TRABAJO.

Durante la vigencia de este Convenio, los cuadrantes mensuales de organización de servicios, que serán establecidos previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, se pondrán en conocimiento individual y por escrito al personal, con tres meses de antelación a su vigencia. Los cuadros diarios, cuatro días antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados.

Las modificaciones del cuadrante del Inspector-Conductor-Perceptor y Oficial de Taller-Conductor-Perceptor serán de obligado cumplimiento.

El personal que crea necesario cambiar su servicio, lo notificará a su responsable jerárquico con la antelación suficiente.

La Comisión Paritaria, será la encargada de buscar fórmulas que posibiliten un calendario laboral lo más ajustado posible, para poder compatibilizar las necesidades de la empresa con los intereses de los empleados respecto al reparto equitativo y rotativo de jornadas y descansos.



ARTÍCULO 40. - HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, tendrán el valor económico establecido en el Anexo I. Este valor nunca podrá ser inferior al valor resultante para el cálculo de la hora ordinaria establecido en el artículo 33.

La realización de horas extraordinarias se registrará por la correspondiente dependencia de la empresa, totalizándose cada mes y remitiendo, mediante el oportuno parte escrito, copia resumen mensual a los órganos de representación sindical.

Para el abono de las horas extraordinarias se computará el tiempo realmente trabajado, incluyéndose horas y minutos.

Dado el compromiso de efectuar el mínimo de horas indispensables, y que los servicios se descomponen en dos turnos diarios, cuyo horario siendo insuficiente para descomponerse en tres turnos, hace rebasar normalmente la jornada correspondiente a un día para cada trabajador, se acuerda que todas las horas extraordinarias efectuadas tendrán el carácter de estructurales, a los efectos previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 41. - DESCANSOS TRABAJADOS.

- Definición: Se considerará descanso trabajado, la supresión o cambio por parte de la Empresa, de cualquiera de los descansos establecidos en los cuadrantes de trabajo expuestos en el tablón de anuncios, abonándose siempre por este motivo la cantidad establecida en el Anexo I.

La empresa estará obligada a preavisar a los trabajadores personalmente y con el tiempo suficiente para que éste acepte la supresión o cambio de sus descansos.

La supresión o cambio de los descansos a los empleados será de aceptación voluntaria por parte de los mismos, no sancionando a ningún trabajador que no acepte tal supresión.

En el caso del Inspector-Conductor-Perceptor y Oficial de Taller-Conductor-Perceptor, las modificaciones del cuadrante serán de obligado cumplimiento, y la supresión de descansos podrán ser compensadas en el mes corriente y en el siguiente, si recibir por ello compensación económica alguna. En el caso de que no sean compensados, se abonarán según Anexo I.

Las horas trabajadas este día, serán en todo caso computables para el cálculo de la jornada bimensual, salvo que, por acuerdo de las partes se determine un día de descanso en compensación del suprimido a razón de 7h 30m por descanso trabajado.

La Representación de los Trabajadores tendrá acceso a resumen mensual de la realización de estas jornadas.

ARTÍCULO 42. - DOMINGOS Y FESTIVOS TRABAJADOS.

Cada trabajador percibirá por este concepto la cantidad según Anexo I por cada día que preste sus servicios en Domingo o Festivo; además de sumarse las horas trabajadas este día, con el resto de horas trabajadas durante todo el mes.

A efectos de procurar un reparto más equitativo de los festivos trabajados, la Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de implantar políticas que vengán a dar respuesta a tal premisa.

ARTÍCULO 43. - SERVICIOS ESPECIALES.

Se abonarán según figura en Anexo I en nómina en concepto de Servicios Especial (Cementerio o Monte), cada vez que se realice un servicio de este tipo, en el supuesto de que además se realice la jornada habitual correspondiente a la tarde.

También, en tal supuesto, se computarán las horas de trabajo realizadas que se sumarán al resto de horas trabajadas durante todo el mes.

La Representación de los Trabajadores tendrá acceso a resumen mensual de la realización de estas jornadas.

ARTÍCULO 44. - DESCANSOS.

Se adjunta Anexo III con sistema de rotación y acumulación de descansos y fiestas.

CAPÍTULO II**VACACIONES****ARTÍCULO 45. - VACACIONES.**

El calendario vacacional se negociará con la Representación de los Trabajadores, publicándose antes del 1 de noviembre del año anterior, de tal forma que todos los trabajadores conozcan sus periodos de disfrute con, al menos, sesenta días de antelación.

Buses de Palencia, S. L., concederá vacaciones anuales retribuidas a sus trabajadores y estos tienen el derecho y el deber ineludible de disfrutarlas.



Las retribuciones por este concepto se aplicarán con arreglo al salario real percibido en días efectivamente trabajados.

Las vacaciones anuales consistirán en 31 días naturales.

Dichas vacaciones se repartirán en dos periodos, Vacaciones de Verano y Vacaciones de Invierno. El periodo para las vacaciones de verano será del 1 de julio al 15 de septiembre, y para el de invierno, el resto del año.

Para la confección del cuadro anual de vacaciones será escuchada la propuesta de los Delegados de personal.

En el supuesto de coincidencia de Incapacidad Temporal, según las condiciones prescritas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, en el goce de vacaciones fijadas en el calendario, el empleado tendrá derecho a reanudarlas por el tiempo que falte para completar su disfrute y desde la fecha que oportunamente se señale por la empresa para tal fin, una vez producido de nuevo el alta del trabajador, con el objeto de no perjudicar la prestación del servicio objeto de actividad de la empresa.

Este derecho a disfrute del período vacacional restante se mantendrá tras la interrupción del mismo, tras la fecha de alta del trabajador, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Todo lo anteriormente expuesto será de aplicación en el caso de que acontezca incapacidad por enfermedad, accidente de trabajo, coincidiendo con el período de disfrute vacacional y siempre que se acredite en las condiciones prescritas en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural.

TÍTULO VI

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO I

LICENCIAS

ARTÍCULO 46. - LICENCIAS.

Los trabajadores de la empresa, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En caso de accidente, enfermedad grave y / u hospitalización esta licencia podrá tener efecto en días consecutivos o alternos dentro de las fechas que comprenda el periodo de hospitalización.

Grados de parentesco

Grados	Titular / Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrino	Biznieta/Biznieta
4º	Primo/Prima			

- 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 período 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 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 47 de este Convenio Colectivo.



- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas 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 realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- g) En los supuestos de nacimiento de hijo / a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras, por cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado i) de este artículo.

- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 la duración de aquélla.

Tendrá 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 pudiera valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g) y h) de este artículo corresponde al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

- j) Cinco días al año para asuntos propios, siempre que estos sean solicitados con la suficiente antelación, que serán disfrutados de forma inmediata en casos de fuerza mayor debidamente justificados. En el resto de los supuestos, solo será necesaria la comunicación con 72 horas de antelación, sin ser necesaria su justificación. El periodo de devengo de estos días, sea el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de enero del año siguiente.

Cuatro de estos días deberán estar disfrutados antes del 30 de noviembre del ejercicio en que se devenguen, mientras que el quinto podrá ser disfrutado hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente. Finalizados estos periodos, los días de asuntos propios devengados y no disfrutados por causas imputables a los trabajadores al no solicitar dichos días, se perderán no teniendo carácter acumulativo de un ejercicio para otro.

Uno de los días a disfrutar antes de 30 de noviembre se devengará en los años 2019, 2020 y 2021 siempre que en el año anterior el porcentaje de absentismo por enfermedad común o accidente no laboral sea inferior a 5,31%. A partir de 1 de enero de 2022, se podrá disponer de tal día de asunto propio sin vinculación a objetivo alguno.

Para no alterar el normal funcionamiento del servicio, la Empresa no estará obligada a atender la petición de más de dos trabajadores para un mismo día, hasta el 30 de noviembre y durante todos los festivos del año, en las categorías de conductor-perceptor, inspector-conductor-perceptor y oficial de taller-conductor-perceptor.

Para el periodo comprendido entre las fechas 1 de diciembre y el 31 de enero la empresa sólo atenderá la petición de un único trabajador en días laborables en las categorías de conductor-perceptor, inspector-conductor-perceptor y oficial de taller-conductor-perceptor.



En el resto de categorías la empresa no estará obligada a atender la solicitud de más de un trabajador por día durante todo el año.

En caso de ser mayor el número de solicitudes al de los límites anteriormente citados, la concesión del disfrute se realizará por riguroso orden de entrada de las solicitudes.

La retribución de las licencias anteriormente mencionadas será con arreglo al salario real percibido en un día efectivamente trabajado.

La Representación de los Trabajadores tendrá acceso a resumen mensual de la realización de estos días.

CAPÍTULO II

EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 47. - EXCEDENCIAS.

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas, ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

ARTÍCULO 48. - EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Todos los trabajadores fijos tendrán derecho a excedencia voluntaria y podrán solicitarla cuando hayan cumplido un año de servicio en la Empresa.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse a los treinta días siguientes a la fecha de presentación de la solicitud, salvo necesidades organizativas o de servicio que no excederán en todo caso de un máximo de dos meses.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de cuatro meses y no podrá exceder de cinco años, antes de los cuales el trabajador tendrá que pedir el reingreso. Si no lo hiciera, perderá la condición de excedente. Si una vez pedido no tuviera ocasión de reingresar por falta de vacantes, se podrá prorrogar la excedencia a instancia del trabajador por iguales períodos de tiempo.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

Para su reingreso los interesados tendrán derecho preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Podrá pasar a excedencia voluntaria cualquier trabajador que ocupe cargo de Alta Dirección a nivel Estatal, Autonómico o Provincial, en los Partidos Políticos y Sindicatos, si bien en estos supuestos con los mismos derechos que se reconocen a los excedentes forzosos en el artículo 49 de este Convenio Colectivo cuyo ejercicio sea compatible.

Durante este período de excedencia los trabajadores y sus familiares carecerán del libre acceso a vehículos de la Empresa.

Se elimina el mínimo establecido en el art 46.2 del Estatuto de los Trabajadores de 4 meses de solicitud de excedencia voluntaria para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de los padres, cónyuge (pareja de hecho) o hijo / a afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad muy grave de las establecidas como tales en la normativa, 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 correspondiente. De igual manera, se elimina el mismo mínimo legal para el caso de cuidado de hijo/a con discapacidad.

ARTÍCULO 49. - EXCEDENCIA FORZOSA.

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa las siguientes:

- a) El nombramiento o elección para cargo del Estado, Comunidad Autónoma, Provincia, Municipio, Político o Sindical, cuyo ejercicio sea incompatible con la normal prestación de los servicios del trabajador en la Empresa.
- b) El cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal que suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses.

La excedencia se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo o deber público que la determine, y dicho período se computará como de servicio activo, salvo a los efectos de la Seguridad Social. En esta situación se podrá participar en las convocatorias de ascensos como si estuviera en activo.



Al cesar el trabajador en el desempeño del cargo o deber que determinó su excedencia, deberá solicitar su readmisión en los treinta días siguientes, y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente, o si este hubiera sido amortizado, en cualquier otro puesto de su mismo nivel de categoría y en las mismas condiciones económicas.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

ARTÍCULO 50. - EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho y en general de acuerdo con lo estipulado para estas excedencias en el Estatuto de los Trabajadores.

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta 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, de conformidad con lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La excedencia 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.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior para el resto de excedencias forzosas respecto al reingreso en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 51. - DERECHO A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

- a) Nacimiento (maternidad / paternidad): se estará a lo que en cada momento establezcan las disposiciones legales. Según la normativa actual, la suspensión del contrato de trabajo de la madre biológica, y del progenitor distinto de la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, y será obligatoria dicha suspensión de forma ininterrumpida durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Para el disfrute de este derecho se estará a lo establecido en las reglas que la Disposición Transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores determina para el periodo de suspensión del contrato de trabajo, para el número de semanas de disfrute de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, y para la cesión de semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio de la madre biológica al otro progenitor. A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, en caso de nacimiento el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal; y en caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

- b) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años 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. La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, y deberán disfrutarse seis semanas a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. No obstante, para el disfrute de este derecho



se estará a lo establecido en las reglas que la Disposición Transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores determina para el periodo de suspensión del contrato de trabajo, así como para el número de semanas de suspensión del contrato que quedan a disposición del otro progenitor. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

Tanto en los supuestos de nacimiento como de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

TÍTULO VII

MOVILIDAD GEOGRÁFICA, FUNCIONAL, MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO: DESPIDOS

CAPÍTULO I

MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 52. - MOVILIDAD FUNCIONAL.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones profesionales o académicas precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

CAPÍTULO II

MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 53. - MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto en las de carácter individual como en las colectivas, deberá ir precedida de un periodo de consultas con los Representantes Legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, durante los cuales se seguirán las siguientes pautas:

- Que la causa sea documental y por escrito.
- Que las razones sean técnicas, organizativas, económicas o de producción.
- Que, si las modificaciones suponen alteraciones graves con respecto al entorno familiar y social se dé traslado para su estudio a la Comisión Paritaria según el artículo 9 de este Convenio.

CAPÍTULO III

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO: DESPIDOS

ARTÍCULO 54. - DESPIDOS.

Si el despido está basado en una causa ajena a la conducta del trabajador, la empresa, tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, debe razonar y justificar cuales son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinen la decisión de despedir, señalando en virtud de qué criterio y causas la medida a adoptar debe ser la de despido.

TÍTULO VIII

PREMIOS Y RÉGIMEN SANCIONADOR

CAPÍTULO I

PREMIOS

ARTÍCULO 55. - PREMIOS.

Para premiar, reconocer y estimar aquellos actos, ideas, dedicación y entrega, que por su contenido, oportunidad, o suponer mejoras que representen disminución de riesgo para el colectivo humano de la Empresa, la seguridad de los viajeros de nuestros vehículos, mejoras en los métodos de organización



y gestión y en general aquellas conductas o aptitudes que impliquen dedicación, mejoras de métodos, o actos meritorios, de superación o abnegación. En tal sentido serán premiados los empleados por los motivos siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Premio de vinculación.
- Afán de superación personal.
- Otros.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ARTÍCULO 56. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y, la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.



Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones:

Las sanciones consistirán en:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
 - Postergación para el ascenso hasta 5 años.
3. Por faltas muy graves:
 - Traslado forzoso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Despido.



Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la Dirección de la Empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La Dirección de las Empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

ARTÍCULO 57. - RESPONSABILIDAD POR SANCIONES ADMINISTRATIVAS.

Las sanciones administrativas o de tráfico motivadas por el estado del vehículo, deficiencias o falta de documentación del mismo, serán asumidas y abonadas por la Empresa.

TÍTULO IX

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO I

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 58. - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

La Seguridad y Salud en el Trabajo constituirá objetivos constantes y preferentes para Buses de Palencia, S. L., a fin de prevenir o evitar en lo posible los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y conseguir óptimas condiciones de higiene y seguridad.

Para velar por dicho objetivo se constituye el Comité de Seguridad y Salud Laboral, cuya composición y funciones son las recogidas en los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

La periodicidad de las reuniones será bimestral. No obstante, podrá ser convocado con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, mediante petición por escrito.

Se levantará acta de la reunión con las decisiones adoptadas, cuyo cumplimiento se vigilará en reuniones sucesivas.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencia en la Administración, debiendo ser revisados mensualmente por el personal médico.

Se realizará la oportuna evaluación de riesgos en todos y cada uno de los puestos de trabajo, en función de la cual se elaborará el correspondiente plan de prevención en colaboración con el delegado de prevención.

Se formará específicamente al personal en materia de prevención de los riesgos de su puesto de trabajo, y se les facilitará información al respecto, mediante guías o manuales correspondientes.

No obstante lo anterior, en el plazo de dos meses desde la firma del presente convenio, se designará, un Comité Paritario de Seguridad y de Prevención de riesgos laborales, compuesta por



4 miembros, dos por cada parte más los asesores y técnicos necesarios, que, durante el transcurso de un año, procederá al estudio de esta materia y, en su caso, a la adecuación y desarrollo de la normativa al sector, con la finalidad de que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

El Comité Paritario propondrá a las organizaciones y administraciones las medidas y recursos necesarios y la realización de cuantas gestiones sean precisas ante las administraciones.

Los miembros del Comité Paritario por parte de la representación sindical dispondrán de 24 horas al mes de tiempo para dedicarlas a este fin, retribuido por parte de la patronal, así como el gasto económico que conlleve el desplazamiento y la pernoctación en su caso.

CAPÍTULO II

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 59. - REVISIONES MÉDICAS.

La Dirección, con la que colaborarán íntimamente, como hasta el presente lo han venido haciendo, los Delegados de Empresa y toda la plantilla, velarán por la fiel observancia por parte de todos los elementos de la producción, según lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, procurando con ello tanto la integridad física de los trabajadores como el mejoramiento de sus condiciones laborales y el de los lugares en que éstas se desarrollan.

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.
4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.
6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

TÍTULO X

BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 60. - LIBRE ACCESO A VEHÍCULOS.

Los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a un pase gratuito para que sus cónyuges puedan viajar en las líneas de la Empresa. Así mismo, de no existir relación matrimonial legal, pero se conviva con compañero/a estable se tendrá derecho, si se solicita, a un pase de libre circulación en las líneas de la Empresa.



Los trabajadores solteros, separados legalmente o divorciados que no tengan pareja de hecho tendrán derecho a un pase para familiar con parentesco hasta 2º grado.

Para la sustitución de un beneficiario por otro será necesaria la entrega del pase anterior.

El pase llevará las fotografías del trabajador y de su cónyuge, pareja o familiar y será utilizado juntamente con tarjetas especiales que para este exclusivo uso confeccionará la Empresa con un máximo de 10 viajes diarios.

Igualmente tendrán libre acceso a las líneas de la Mercantil los hijos de sus empleados, hasta los 23 años de edad y siempre que tengan carácter de beneficiarios de la Seguridad Social y estén bajo la tutela familiar, con el mismo tope expresado en el párrafo anterior.

Asimismo, todos los trabajadores de la Mercantil, con la presentación de la Tarjeta de Identidad de la Empresa, tendrán libre acceso a las líneas de Buses de Palencia, S. L.

ARTÍCULO 61. - ANTICIPOS.

Todo el personal que lo solicite, tendrá derecho a un anticipo a cuenta de haberes de ciento ochenta euros (180 €), mediante talón o transferencia bancaria, que se realizará el día 18 de cada mes o la víspera, caso de ser festivo.

ARTÍCULO 62. - PROTECCIÓN JURÍDICA.

En caso de necesitar ayuda jurídica por razón de su trabajo o tener que comparecer ante tribunales u otro organismo con motivo de los mismos, y según cada caso y previa comunicación, se le prestará con cargo a la Empresa.

En caso de accidente grave de circulación, a petición del empleado, la Empresa le prestará toda la ayuda asistencial posible.

ARTÍCULO 63. - PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR.

En el supuesto de privación del Permiso de Conducción a cualquier conductor, siempre y cuando y condicionadamente a que no concurra dolo o imprudencia temeraria, imputable al mismo, la empresa compromete el abono al mismo de seis mensualidades, importe mensual y con carácter no salarial y en régimen de ayuda o subsidio, equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Transcurrido el periodo de privación del Permiso, y sólo en los supuestos contemplados, -excluidos por ello los casos de privación por conducta imprudente o dolosa- el conductor / a será readmitido.

ARTÍCULO 64. - SEGURO DE ACCIDENTE E INVALIDEZ.

Durante el presente Convenio, se mantienen las pólizas en vigor, que para todo el personal en plantilla, cubre los siguientes riesgos:

1. Muerte por accidente de trabajo: 22.163,40 €.

2. Invalidez Absoluta o Gran Invalidez, derivada de su actividad Profesional: 29.551,22 €.

En el caso de que la empresa no suscribiera la Póliza de Seguros, será responsable directa del pago de la indemnización.

Dichas cantidades serán incrementadas en los términos previstos para todos los conceptos salariales y extrasalariales.

Estos seguros serán independientes de los obligatorios en el Régimen General de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 65. - SALARIO DEL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE I. T.

En los casos de baja por accidente laboral, hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa se compromete a completar hasta el 100% del salario real del trabajador, desde el primer día en el que ocurre el hecho y hasta que dure la situación de I.T. teniendo en cuenta la base de cotización del mes anterior.

En el resto de los supuestos de incapacidad temporal del trabajador, no contemplados en el párrafo anterior, la empresa se compromete al abono del 100% del salario real a partir del decimoquinto día en el que ocurre el hecho, teniendo en cuenta la base de cotización del mes anterior.

Se considerará accidente de trabajo, a todos los efectos, el que sufra el representante sindical con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargo electivo o de dirección de carácter sindical, así como los ocurridos en los desplazamientos que realicen en el ejercicio de las funciones propias del cargo.

ARTÍCULO 66. - SEGURO DE ROBO, HURTO Y EXPOLIACIÓN.

En caso de robo, hurto o expoliación por terceros de dinero procedente de recaudaciones, previa denuncia ante la Autoridad competente y entrega de copia de la misma a la Empresa, el trabajador quedará exonerado de la responsabilidad final por causa de la denuncia.



ARTÍCULO 67. - FONDO DE AYUDA ASISTENCIAL.

Se establece un fondo de ayuda consistente en una cuantía anual de 2.954,50 € el cual se irá dotando desde enero.

Su reparto se hará:

1. Prioritariamente irá destinado a los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la Empresa para la renovación del Carnet de conducir, pago de tasas oficiales para la renovación y obtención de la Tarjeta CAP y cualquier otra documentación requerida para el desempeño del trabajo en esta Empresa. Para el resto de los trabajadores con menos de 2 años de antigüedad se les abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Una vez cubiertos los gastos indicados en el apartado anterior, con la cantidad sobrante se crearán dos nuevas dotaciones de igual cantidad.
2. Dotación dedicada a los gastos de estudios para hijos de trabajadores, acordando su constitución en bolsas de estudio, becas, pago de matrícula, material escolar, etc. Se garantizará un mínimo de 30 % para esta dotación con un máximo de 100 € por matrícula para estudios universitarios destinados a los hijos de los trabajadores de esta Empresa, pudiéndose realizar a la conclusión de la carrera las prácticas correspondientes en cualquiera de los centros idóneos para ellas de esta Empresa. Finalizadas con éxito tendrán preferencia en igualdad de condiciones, para su incorporación definitiva a la misma.
3. Dotación para la atención de necesidades justificadas de los trabajadores.

Los excedentes producidos en el año natural del apartado 2 que no fueran utilizados para sus propios fines en el primer trimestre del siguiente año serán acumulados al apartado 3.

Los Delegados de Personal que gestionarán este fondo podrán disponer de la dotación total destinada al punto 2 y 3.

Estas cantidades serán incrementadas para todas las cantidades salariales y extrasalariales.

ARTÍCULO 68. - JUBILACIONES ANTICIPADAS.

Durante la vigencia del presente Convenio, los trabajadores podrán solicitar la Jubilación Anticipada a Tiempo Parcial conforme a las disposiciones vigentes.

La empresa no estará obligada durante la vigencia del citado Convenio a que haya simultáneamente más de dos personas en dicha situación.

ARTÍCULO 69. - CLÁUSULA DE FIDELIDAD O INDEMNIZACIÓN EXTRAORDINARIA POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador, con 60 o más años cumplidos, y que lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de permanencia en la empresa, podrá solicitar unilateralmente la resolución de su contrato de trabajo con derecho, por una sola vez y al causar baja, a una indemnización, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años de edad..... 7.058,25 €.
- A los 61 años de edad..... 5.646,61 €.
- A los 62 años de edad..... 4.234,95 €.
- A los 63 años de edad..... 2.823,30 €.
- A los 64 años de edad..... 1.411,65 €.

A partir de 2019 estas cantidades serán incrementadas en los términos previstos para todos los conceptos salariales y extrasalariales

Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, la empresa no viene obligada a hacer provisiones específicas.

TÍTULO XI**UNIFORMES, DISTINTIVOS E INFORMACIÓN AL USUARIO****ARTÍCULO 70. - UNIFORMES, ROPA DE TRABAJO Y DISTINTIVOS.**

A todo el personal, que determine la normativa legal o la que rige la Concesión, le serán facilitados uniformes y distintivos, que deberán usar con limpieza y propiedad.

Igualmente, al personal que preste sus servicios en trabajos auxiliares, se le facilitará la uniformidad que resulte más idónea para el mejor desempeño de sus tareas.

El uniforme a entregar a los trabajadores estará compuesto por:

1. Dos camisas de manga corta, dos pantalones de verano, y chaqueta los veranos de años impares.
2. Dos camisas de manga larga, dos pantalones de invierno, corbata y una prenda de abrigo (anorak), los inviernos de años pares.



3. Al personal de taller, se le proporcionará a lo largo del año las prendas necesarias para desarrollar su trabajo; mínimo, dos monos o buzos cada año, y calzado adecuado de protección tanto en situación de humedad como de seguridad.

Estas prendas se suministrarán en las siguientes fechas:

1. Las de verano, en la segunda quincena de mayo.
2. Las de invierno, en la primera quincena de septiembre.

La fecha de cambio de tipo de uniformidad deberá ser informada por la Empresa a la Representación de los Trabajadores con quince días de antelación.

ARTÍCULO 71. - INFORMACIÓN AL USUARIO.

La empresa colocará las normas de comportamiento de los señores usuarios en todos los vehículos de la empresa, de forma bien visible y clara con el fin de que conozcan sus derechos y obligaciones.

TÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES, COMITÉ DE EMPRESA Y SUS GARANTÍAS SINDICALES

ARTÍCULO 72. - DERECHOS SINDICALES.

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y circunstanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y la empresa.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de apreciable y suficiente afiliación, a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el período comunicado por el trabajador en la citada comunicación.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical dentro de la propia empresa, si la hubiere.

ARTÍCULO 73. - DEL COMITÉ DE EMPRESA.

1. El Comité de Empresa y los Delegados de Personal, tendrán las siguientes competencias:

- 1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- 2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el apartado 4 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- 3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.



- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
 - e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 9º Ejercer una labor:
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
10. Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número uno anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTÍCULO 74. - GARANTÍAS SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa:

- 1. Hasta cien trabajadores, 15 horas.
- 2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, 20 horas.



3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, 30 horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, 35 horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, 40 horas.

Previa solicitud de la Central Sindical correspondiente, se podrán acumular en un miembro o miembros del Comité de Empresa las horas de licencia de carácter retribuido, previstas en el artículo 68 del R.D.L. 2/2015, sin que ello pueda significar que ningún miembro del Comité de Empresa quede dispensado de trabajar un número de horas superior al 75% de las que le corresponda efectuar en cada mes natural.

No serán descontadas del crédito horario, las horas que empleen los miembros del Comité de Empresa por los motivos siguientes:

- Negociación del Convenio
- Reuniones de la Comisión Paritaria
- Asistencia a cualquier reunión convocada por la Empresa u Organismo Oficial.
- Comité de Seguridad y Salud.

La retribución de las Licencias Sindicales para los casos anteriormente mencionados será con arreglo al salario real percibido en un día efectivamente trabajado en jornada de siete horas y treinta minutos.

La Empresa dará a conocer mensualmente al Comité de Empresa la relación de todos los trabajadores que hayan sido contratados o hayan causado baja en la misma durante el mes precedente.

Los cargos representativos de los trabajadores en la Empresa, gozarán de las garantías que establezca la legislación vigente en cada momento. Asimismo, tendrán las siguientes garantías y derechos:

- Derecho de reunión.
- Derecho de comunicación y publicaciones.
- Derecho de información a los trabajadores.
- Derecho a realizar colectas.

Sobre las Secciones Sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

TÍTULO XIII

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL TRABAJO. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL

CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. PAREJAS DE HECHO

ARTÍCULO 75. - REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso, corresponderán al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador serán resueltas por la jurisdicción social.

Si el trabajador o trabajadora tuviera derecho a una indemnización (por expediente de regulación o cualquier otra circunstancia) se computaría la jornada completa.

ARTÍCULO 76. - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Ambas partes, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.



ARTÍCULO 77. - PROTECCIÓN DE LA MUJER EMBARAZADA

Se considera nulo el despido efectuado durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, riesgo durante el embarazo natural, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural. Igual consideración tendrá el despido efectuado después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, siempre que no hubieran transcurridos más de doce meses desde la fecha de nacimiento.

Todo ello, salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo.

ARTÍCULO 78. - ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.
2. 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

ARTÍCULO 79. - ACOSO MORAL

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

En cualquier caso, en el concepto de acoso moral se estará a lo que en cada momento establezca la normativa en vigor o la jurisprudencia.

ARTÍCULO 80. - PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Se entenderá por trabajadora víctima de violencia de género a los efectos previstos en este convenio la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

A las trabajadoras víctimas de violencia de género, se les reconocerán los derechos laborales, que en cada momento establezca la normativa de aplicación.

ARTÍCULO 81. - PAREJAS DE HECHO

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo y en relación con todos los trabajadores activos de Buses de Palencia S.L., afectados por el ámbito personal del Convenio Colectivo vigente, se reconocen a las parejas de hecho, con independencia de su orientación sexual, los mismos beneficios que a las de derecho, no pudiendo concurrir en un mismo trabajador / a beneficios para pareja de hecho y de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- 1º:
 - a) Certificación de Inscripción Padronal o Certificado de Convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en la que habite la pareja, debiendo constar igual domicilio para ambos.
 - b) Declaración Jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de la pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad, de los datos declarados.
- 2º: El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos y su extensión será la que señale la Normativa Laboral para cónyuge.

ARTÍCULO 82. - CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

En materia de formación, la Comisión Paritaria valorará de forma individualizada, los diferentes cursos que la Empresa pueda asumir, tanto si son específicos, como de formación generalizada.

Las partes firmantes de este Convenio asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, y a tal fin, la CPIV apoyará la promoción de Planes Agrupados específicos para los trabajadores del sector. Las empresas, por su parte, procurarán que los trabajadores que vayan a participar en acciones formativas tengan las máximas facilidades de turnos y horarios para poder acudir a las mismas.

Se creará una Comisión mixta sectorial de Formación, cuya composición será de un máximo de cuatro miembros, dos en representación empresarial y dos en representación sindical.

Sus funciones serán:

- a) La promoción de planes, organización, gestión y distribución de fondos y, en su caso, ejecución de las acciones formativas y justificación de las mismas, así como la regulación y concesión de los permisos para la formación, previstos en el texto del acuerdo nacional.
- b) Cualesquiera otras funciones que las partes acuerden por unanimidad.

En el plazo de un mes desde la firma del Convenio se deberá constituir la citada Comisión, dotándose de sus propias normas de funcionamiento

En todos los supuestos la Empresa asumirá el abono en concepto de hora extraordinaria del tiempo empleado para la realización de dichos cursos respecto al exceso de la jornada laboral prevista, así como los costes económicos de los mismos.

DISPOSICIÓN FINAL

INCREMENTOS ECONÓMICOS

Se estipulan los siguientes incrementos económicos para los diferentes conceptos y años de Convenio. Los incrementos referidos al año 2019 se encuentran ya recogidos y contemplados en la Tabla del Anexo I y en los artículos correspondientes.

- Año 2019: El incremento, para todas las categorías y todos los conceptos económicos, se obtendrá resultado de aplicar un 2,25 % sobre los valores de 2018.
- Año 2020: El incremento, para todas las categorías y todos los conceptos económicos, se obtendrá resultado de aplicar el % de incremento del IPC Real de 2019 + 0,5% sobre los valores de 2019.
- Año 2021: El incremento, para todas las categorías y todos los conceptos económicos, se obtendrá resultado de aplicar el % de incremento del IPC Real de 2020 + 0,5% sobre los valores de 2020.
- Año 2022: El incremento, para todas las categorías y todos los conceptos económicos, se obtendrá resultado de aplicar el % de incremento del IPC Real de 2021 + 0,5% sobre los valores de 2021.



- Año 2023: El incremento, para todas las categorías y todos los conceptos económicos, se obtendrá resultado de aplicar el % de incremento del IPC Real de 2022 + 0,5% sobre los valores de 2022.
- Año 2024: El incremento, para todas las categorías y todos los conceptos económicos, se obtendrá resultado de aplicar el % de incremento del IPC Real de 2023 + 2,5% sobre los valores de 2023.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Tres meses antes de vencimiento del contrato con la mutua la Empresa notificará a los Representantes de los Trabajadores dicho vencimiento a fin de que puedan a ver valoraciones, recomendaciones y sugerencias de mejora en el proceso de contratación de la nueva póliza.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES EJERCICIO 2019

Categorías	Salario Base		Plus Agente Único		Plus Funcional	Plus Transporte	Pagas Extra	Horas Extraordinarias	Descansos Trabajados	Domingos y Festivos Trabajados	Servicio Especial J. Partida
	Día	Mes	Hora	Mes							
Jefe de Sección		1373,85			0,38	0,84	1371,43	13,72	59,13	18,78	
Auxiliar Administrativo		1197,22			0,38	0,84	1194,80	13,72	59,13	18,78	
Inspector	40,00	1220,02	2,58	415,87		0,84	1204,29	13,72	59,13	18,78	23,65
Inspector Conductor - Perceptor	40,00	1220,02	2,58	415,87		0,84	1204,29	13,72	59,13	18,78	23,65
Conductor - Perceptor	39,85	1215,34	2,58	415,87			1199,66	13,72	59,13	18,78	23,65
Oficial de Taller	39,85	1215,34			0,38	0,84	1199,66	13,72	59,13	18,78	
Oficial de Taller Conductor - Perceptor	39,85	1215,34	2,58	415,87	0,38	0,84	1199,66	13,72	59,13	18,78	23,65
Mozo de Taller	38,58	1176,67			0,38	0,84	1161,66	13,72	59,13	18,78	

ANEXO II**CALENDARIO LABORAL 2019 (Hasta Firma de Convenio)**

CONCEPTOS	AÑO 2019												TOTAL
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
<u>DIAS NATURALES DEL MES</u>	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
<u>DEDUCCION 14 FESTIVOS</u>	2	1	0	3	1	0	0	1	1	1	1	3	14
<u>DIAS DE TRABAJO EXCLUYENDO FESTIVOS</u>	29	27	31	27	30	30	31	30	29	30	29	28	351
<u>DESCANSOS MENSUALES ESTABLECIDOS</u>	10	9	8	11	9	8	8	9	9	9	9	11	110
HORAS DE TRABAJO ANUALES													1.776 h
<u>HORAS EN PERIODO VACACIONAL (31 DIAS)</u>													164,838
<u>PRORRATA HORAS DE TRABAJO MENSUAL</u>	160,354	149,295	171,413	149,295	165,884	165,884	171,413	165,884	160,354	165,884	160,354	154,825	1.940,838
<u>CONVERSION HORAS - MINUTOS</u>	160h 21m	149h 17m	171h 24m	149h 17m	165h 53m	165h 53m	171h 24m	165h 53m	160h 21m	165h 53m	160h 21m	154h 49m	1940h 50m



ANEXO III

ROTACIÓN GENÉRICA ACTUAL.- CICLO 15 SEMANAS

	SEMANA 1							SEMANA 2							SEMANA 3							SEMANA 4																						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D																
GRUPO 1	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M				
	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M				
GRUPO 2	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T		
	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	T	T		
GRUPO 3	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	M	D	D	T	T	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	
	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	M	D	D	T	T	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D		
GRUPO 4	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D		
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D			
GRUPO 5	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D			
GRUPO 6	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M			
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M				
GRUPO 7	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M				
	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T				
GRUPO 8	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	
	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D			
GRUPO 9	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M				
	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M				
GRUPO 10	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	
	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T			
GRUPO 11	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D
	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D			
GRUPO 12	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D			
GRUPO 13	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	T	D			
GRUPO 14	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M			
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M				
GRUPO 15	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	D		
	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D		



	SEMANA 5							SEMANA 6							SEMANA 7							SEMANA 8						
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
GRUPO 1	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D
GRUPO 2	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M
GRUPO 3	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M
	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T
GRUPO 4	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D
	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D
GRUPO 5	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T
	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M
GRUPO 6	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M
	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T
GRUPO 7	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D
	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D
GRUPO 8	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D
GRUPO 9	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D
GRUPO 10	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	
GRUPO 11	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D		
	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D		
GRUPO 12	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T		
	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M		
GRUPO 13	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M		
	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D			
GRUPO 14	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D			
	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D			
GRUPO 15	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T			
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M			



	SEMANA 9								SEMANA 10								SEMANA 11								SEMANA 12							
	L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D		L	M	X	J	V	S	D	
GRUPO 1	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	
	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	
GRUPO 2	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	
	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	
GRUPO 3	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	
	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	
GRUPO 4	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	
GRUPO 5	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D		
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D		
GRUPO 6	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T		
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M		
GRUPO 7	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	D	
	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	D	
GRUPO 8	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	D	M	M	
	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	T	D	D	M	M	M	M	
GRUPO 9	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	
	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	
GRUPO 10	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	D	
	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	D	
GRUPO 11	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D		
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D		
GRUPO 12	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D		
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D		
GRUPO 13	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	T	T		
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M		
GRUPO 14	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	
	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T		
GRUPO 15	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	D		
	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	D		



	SEMANA 13							SEMANA 14							SEMANA 15							TRABAJO				Nº días	
	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	D	M	T	Total		
GRUPO 1	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	34	35	36	71	105	
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 2	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	34	35	36	71	105	
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 3	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	D	T	T	T	T	T	34	35	36	71	105
	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	34	36	35	71	105
GRUPO 4	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	34	35	36	71	105	
	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 5	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	34	35	36	71	105		
	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	34	36	35	71	105		
GRUPO 6	T	D	D	M	M	M	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	34	35	36	71	105	
	M	D	D	T	T	T	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	34	36	35	71	105	
GRUPO 7	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	34	35	36	71	105	
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 8	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	34	35	36	71	105	
	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 9	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	34	35	36	71	105	
	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 10	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	34	35	36	71	105	
	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	34	36	35	71	105	
GRUPO 11	M	M	M	M	M	D	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	34	35	36	71	105	
	T	T	T	T	T	D	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	34	36	35	71	105	
GRUPO 12	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	34	35	36	71	105	
	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	34	36	35	71	105	
GRUPO 13	D	D	M	M	M	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	34	35	36	71	105		
	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	34	36	35	71	105	
GRUPO 14	M	D	D	T	T	D	D	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	34	35	36	71	105	
	T	D	D	M	M	D	D	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	34	36	35	71	105	
GRUPO 15	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	D	34	35	36	71	105	
	T	T	D	D	M	M	M	M	M	M	D	D	T	T	T	T	T	T	D	D	D	34	36	35	71	105	

