

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 2262/21

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2021, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “AVANZA MOVILIDAD INTEGRAL, S.L.”, EN LA CIUDAD DE ÁVILA. (CÓDIGO DEL CONVENIO: 05100062012021).

Con fecha 18 de octubre de 2021 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa “Avanza Movilidad Integral, S.L.”, en la ciudad de Ávila, solicitó la inscripción del nuevo convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2 /2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 29 de octubre de 2021 se requirió a la solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas; en cumplimiento del mismo –a su contenido se accedió el día 3/11/2021– con fecha 12 de noviembre de 2021 se ha presentado el nuevo texto del convenio, ajustándose al requerimiento practicado.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

Primero. Inscribir el convenio colectivo de la empresa “Avanza Movilidad Integral, S.L.”, en la ciudad de Ávila, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 12 de noviembre de 2021.

El Jefe de la Oficina Territorial
de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AVANZA MOVILIDAD
INTEGRAL, S.L. EN LA CIUDAD DE ÁVILA**

ÍNDICE

- Art. 1.º Partes signatarias, y ámbito de aplicación.
- Art. 2.º Ámbito territorial.
- Art. 3.º Vigencia.
- Art. 4.º Condiciones más beneficiosas.
- Art. 5.º Unidad e indivisibilidad.
- Art. 6.º Salarios base.
- Art. 7.º Garantía personal.
- Art. 8.º Gratificaciones extraordinarias.
- Art. 9.º Plus de Transporte.
- Art. 10.º Fidelidad a la empresa.
- Art. 11.º Enfermedad o accidente. Complemento por riesgo durante el embarazo.
- Art. 12.º Quebranto de moneda.
- Art. 13.º Relevos.
- Art. 14.º Detalle obligatorio en nómina.
- Art. 15.º Plus conductor perceptor.
- Art. 16.º Plus bocadillo.
- Art. 17.º Calendario laboral.
- Art. 18.º Jornada laboral.
- Art. 19.º Plus nocturnidad.
- Art. 20.º Plus de festivos.
- Art. 21.º Tiempo efectivo de trabajo.
- Art. 22.º Horas extraordinarias.
- Art. 23.º Vacaciones.
- Art. 24.º Licencias.
- Art. 25.º Licencias sin sueldo.
- Art. 26.º Días de asuntos propios.
- Art. 27.º Excedencias.
- Art. 28.º Fomento de empleo.
- Art. 29.º Capacidad disminuida.
- Art. 30.º Seguro de accidente de trabajo.
- Art. 31.º Prendas.

- Art. 32.º Pases de libre circulación.
- Art. 33.º Contratación laboral.
- Art. 34.º Garantías sindicales.
- Art. 35.º Revisiones médicas.
- Art. 36.º Normas de carácter subsidiario.
- Art. 37.º CAP y Retirada del permiso de conducir.
- Art. 38.º Clasificación profesional.
- Art. 39.º Régimen disciplinario.
- Art. 40.º Igualdad de oportunidades.
- Art. 41.º Principio de no discriminación.
- Art. 42.º Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Art. 43.º Prevención de riesgos laborales.
- Art. 44.º Información y formación de los trabajadores.
- Art. 45.º Inaplicación de las condiciones del presente convenio.
- Art. 46.º Comisión paritaria de interpretación.
- Disposiciones adicionales.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AVANZA MOVILIDAD INTEGRAL, S.L. EN LA CIUDAD DE ÁVILA

Art. 1.º Partes signatarias, y ámbito de aplicación.

Son firmantes del presente Convenio, por la parte empresarial, los representantes de la empresa Avanza Movilidad Integral S.L., y por parte de los trabajadores, los delegados de personal, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo de UGT y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) de Ávila.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de la empresa Avanza Movilidad Integral, S.L. y sus trabajadores para la actividad de transporte urbano de viajeros. El presente Convenio alcanzará a la totalidad del personal ocupado en la empresa, tanto fija como temporal y a todo aquel que ingrese bajo la vigencia del mismo.

Art. 2.º Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo de la ciudad de Ávila.

Art. 3.º Vigencia.

La duración del presente Convenio será de 2 años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter legal en el momento de su firma.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2021 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga. Todas las cláusulas de carácter normativo seguirán en vigor, hasta la entrada de un nuevo Convenio acordado por las mismas.

Art. 4.º Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este Convenio lo son con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones particulares actualmente vigentes en la empresa subsistirán para aquellos trabajadores que vienen disfrutándolas con carácter ad personam.

Art. 5.º Unidad e indivisibilidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Art. 6.º Salarios base.

El salario base del personal afectado, (incluidos los lavacoches) por el presente convenio para todos los años de vigencia del mismo, serán los que figuran en las tablas salariales del anexo n.º I.

Art. 7.º Garantía personal.

A partir del 1 de julio de 2016, desaparece el concepto antigüedad y los trabajadores pasaran a tener un Plus nuevo denominado "Garantía Personal", dicho concepto será la cantidad real que cada trabajador tuviera generado a fecha 30 de junio de 2016. Este Plus también será retribuido en las gratificaciones extraordinarias.

Art. 8.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias, una en junio, otra en marzo y otra en diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre se cifran cada una de ellas en 30 días de salario (salario base más Plus de Garantía Personal).

El personal que ingrese o cese en el transcurso del 1.º o 2.º semestre del año percibirá la gratificación de junio, marzo y diciembre respectivamente, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, estimándose la fracción del mes como unidad completa.

Se establecen tres pagas extraordinarias.

- **PAGA DE MARZO:** compuesta por 30 días de Salario Base más Garantía personal, vigentes en cada momento. Se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior y se abonará dentro de los primeros quince días del mes de marzo.
- **PAGA DE VERANO:** compuesta por 30 días de Salario Base Convenio, Garantía personal vigentes en cada momento. Se devengará de 1 de enero a 30 de junio del año en curso y se abonará en la segunda quincena del mes de junio.
- **PAGA DE NAVIDAD:** compuesta por 30 días de Salario Base Convenio, Garantía personal vigentes en cada momento. Se devengará de 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la segunda quincena del mes de diciembre.

Los trabajadores que a 31 de diciembre lleven menos de 1 año al servicio de la empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Art. 9.º Plus de Transporte.

Todo trabajador percibirá un Plus de Transporte que se fija en las tablas salariales por mes para todas las categorías.

Art. 10.º Fidelidad a la empresa.

Todo trabajador que lleve un mínimo de ocho años de servicio ininterrumpido en la empresa, previo e inmediatamente antes a su jubilación definitiva, tendrá derecho a disfrutar, además de las ordinarias establecidas, tres meses de vacaciones que serán retribuidas según salario real, calculándose éste sobre la media de los tres últimos meses trabajados.

En el supuesto que por cualquier motivo no se disfrutase dicho permiso antes del cese, se abonará el mismo junto a la correspondiente liquidación final.

Art. 11.º Enfermedad o accidente. Complemento por riesgo durante el embarazo.

Los trabajadores afectados por este Convenio que se encuentren en situación de IT cualquiera que sea su causa determinante y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, percibirán el complemento correspondiente por parte de la empresa hasta completar el 100 % de los conceptos salariales que en este Convenio se pacta durante 18 meses, contados a partir del primer día que se acredite debidamente la permanencia en dicha situación.

Las trabajadoras que tengan su contrato de trabajo suspendido por riesgo durante el embarazo y se encuentren percibiendo el subsidio correspondiente por dicha contingencia, percibirán un complemento por parte de la empresa hasta el 100 % de los conceptos

salariales mientras dure esta situación, finalizando en todo caso al inicio de la suspensión del contrato por maternidad o por la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible.

Art. 12.º Quebranto de moneda.

Todo trabajador con la categoría de conductor percibirá un Plus de quebranto de moneda por día efectivo de trabajo, que se fija en las tablas salariales.

Art. 13.º Relevos.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores un vehículo para efectuar los relevos.

Art. 14.º Detalle obligatorio en nómina.

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

Art. 15.º Plus conductor perceptor.

El conductor-perceptor, cuando desempeña simultáneamente las funciones de Conductor y Cobrador, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento con carácter salarial por puesto de trabajo por cada día en que se realicen ambas funciones según se fija en las tablas salariales.

Si se diera el caso, y la empresa tuviera que implantar en el sistema de billeteaje actual, la recarga de las tarjetas, esta reunirá a la comisión paritaria para acordar las funciones a realizar, así como la remuneración por la ampliación de funciones.

Art. 16.º Plus bocadillo.

Dadas las especiales características de trabajo del colectivo de conductores perceptores, en las que dentro de su jornada se contemplan tiempos de regulación/descanso, los tiempos que puedan establecerse como descansos dentro de la jornada laboral por normas superiores se considerarán incluidos en los anteriores.

Los conductores-perceptores disfrutarán de un descanso de diez minutos efectivos por la mañana y diez minutos efectivos por la tarde, una vez hayan transcurrido entre tres horas y media y cuatro horas y media de la jornada.

En atención a esta circunstancia, cuando el conductor perceptor realice jornada continuada superior a 6 horas percibirá una compensación económica y por día efectivamente trabajado según las tablas salariales.

Art. 17.º Calendario laboral.

En el mes de diciembre de cada año la empresa entregará a cada trabajador los cuadrantes de trabajo para todo el año.

Antes del 1 de enero de cada año se publicará el calendario laboral consistente en los días de trabajo, festivos y descansos para todo el personal de la empresa.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores la duración de cada uno de los servicios, especificando el tiempo para el "toma y deje".

Art. 18.º Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de 39 horas y media semanales de promedio, en turno continuado de mañana o de tarde,

con dos días de descanso consecutivos, que podrán ser cualquiera de los días de la semana, siempre que estos sean consecutivos. La jornada máxima diaria no excederá lo establecido legalmente.

Si bien la empresa podrá realizar contratos específicos para la realización de turnos partidos, si las necesidades del servicio lo exigieran.

En el caso que a un trabajador le corresponda turno de descanso coincidente con uno o varios de los 14 festivos, este/estos será/n compensado/s por la empresa a lo largo del año en curso.

Los días marcados “como días azules”, tendrán el mismo tratamiento que el resto de festivos de cuadrante.

La jornada anual para el presente Convenio se establece en 1.784 horas.

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que sobrepasen el cómputo de 158 horas en cuadrantes de cuatro semanas. Siendo abonadas en el mes de su devengo o acumuladas para su disfrute en tiempo de descanso

Las horas trabajadas en días festivos, se computarán a mayores, en el cómputo anual de jornada.

El exceso de horas trabajadas sobre la jornada ordinaria anual, serán abonadas a precio de hora extra o compensadas con tiempo de descanso equivalente. Esta situación se regularizará a 31 de diciembre de cada año.

Desde el 31 de diciembre de 2021, en el caso de que la jornada diaria exceda de 8 horas y 10 minutos, incluyendo el toma y deje del servicio, el exceso de tiempo se compensará mensualmente a precio de hora extra.

La comisión creada para analizar y elaborar el sistema de cuadrantes, se reunirá para solucionar los problemas que puedan surgir sobre la coincidencia de los días festivos con descansos y la rotación de los periodos de vacaciones.

El cuadrante del servicio especial de Navidades y mes de agosto se consensuará entre la empresa y los representantes de los trabajadores

Art. 19.º Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el comprendido, todo o parte de la jornada, entre las 22:00 y las 06:00 horas. Se establece una compensación económica por hora efectivamente trabajada en horario nocturno según tablas salariales.

Lo dispuesto en este artículo no es de aplicación a los trabajos de lavacoche, puesto que, el salario base ha sido fijado en atención al horario nocturno que hubiera que realizar.

Art. 20.º Plus de festivos.

Aquel trabajador que conforme al cuadrante de servicios deba trabajar cualquier día de los 14 festivos anuales percibirá un plus de festivos según las tablas salariales por festivo trabajado, y en el caso que deban prestar sus servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero el plus será otro importe según se establece en las tablas salariales.

En el caso en el que el día 25 de diciembre o el 1 de enero cayera en domingo y la festividad laboral se trasladara al día siguiente, el plus de festivo lo cobrarán los empleados que trabajen el 25 de diciembre y el 1 de enero.

Art. 21.º Tiempo efectivo de trabajo.

Se considerará como tal el periodo de la jornada en que el trabajador realiza funciones de conducción efectiva y todos aquellos trabajos auxiliares, o bien trabajos que realice en función de los pasajeros o esté sujeto a la vigilancia de su vehículo. Serán los siguientes:

- Repostar.
- Revisar niveles.
- Subida y bajada de viajeros cuando esté el conductor.
- Preparación de la hoja de ruta.
- Expedición de billetes.
- Entrega de Liquidación.
- Toma y deje del servicio (la jornada empezará a contarse en los lugares ordinarios de trabajo a partir de la hora fijada para la entrada o bien al comenzar las operaciones precisas para la toma de servicio, dándose por concluidas cuando termine el trabajo en efectivo o las tareas complementarias que deban realizarse para dejar el servicio).

Art. 22.º Horas extraordinarias.

Dado el carácter de servicio público a que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, entre las cuales se consideran aquellas que resulten imprescindibles para la terminación del servicio.

La hora extraordinaria se fija en las tablas salariales.

Art. 23.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales para los trabajadores del presente Convenio serán de 31 días naturales para todas las categorías.

Se establecen como vacaciones de verano las quincenas comprendidas entre el 15 de junio al 15 de septiembre

Se fijará un calendario de vacaciones donde el trabajador conocerá las fechas que le corresponde con dos meses de antelación.

Los trabajadores podrán cambiar las vacaciones y los servicios entre ellos. Para ello rellenarán un documento firmado por los dos trabajadores y la empresa. Una vez comunicado y aceptado por la empresa, si el trabajador que sustituye al titular de las vacaciones o servicio cayera en situación de IT o tuviera que disfrutar de licencia retribuida por alguna de las causas establecidas en este convenio, no afectará al trabajador sustituido.

En el caso de que una vez planificadas las vacaciones le sobreviniera al trabajador una situación de incapacidad temporal se estará a la ley vigente.

Art. 24.º Licencias.

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

- 1.º) Matrimonio del trabajador: 20 días.
- 2.º) Muerte de cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días, 4 días si es fuera de la localidad de residencia del trabajador.
- 3.º) Nacimiento de hijo, adopción o acogimiento: 3 días, prorrogable a 5 si es fuera de la residencia. Los días anteriormente señalados serán independientes al

derecho al permiso por paternidad, establecido en la ley por nacimiento de hijo, hija, adopción o acogimiento.

- 4.º) Licencia de un día para acudir a médico especialista para el trabajador, cónyuge e hijos que convivan en su mismo domicilio o familiares dependientes exclusivamente del trabajador (lo que se demostrará con la documentación necesaria).

Dicho día no podrá disfrutarse de forma acumulada con vacaciones, la licencia, se otorgará siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan y deberá solicitarse con cinco días de antelación, no pudiendo disfrutarlo en un mismo día más de 1 trabajador de la plantilla de la empresa o centro de trabajo. Máximo seis días al año.

Las licencias por otros motivos se ajustarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

Los trabajadores podrán acumular en días completos el tiempo al que tienen derecho para la lactancia.

Art. 25.º Licencias sin sueldo.

En caso de circunstancias extraordinarias o necesidad familiar sobrevenida e inaplazable, el trabajador, podrá solicitar un permiso no retribuido una vez al año, siempre que se justifique adecuadamente su solicitud.

La solicitud deberá realizarse con una antelación mínima de 25 días, su duración deberá ser superior a 30 días e inferior a 45 días. La empresa concederá el permiso siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo y que las necesidades del servicio lo permitan. En todo caso esta licencia no podrá ser disfrutada por más de un trabajador de forma consecutiva.

Durante este permiso el trabajador causará baja en la seguridad social y no devengará salario ni complemento alguno.

Art. 26.º Días de asuntos propios.

Los trabajadores sometidos al presente convenio podrán disfrutar de tres días de asuntos propios.

Dichos días no podrá disfrutarse de forma acumulada con vacaciones, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutarlo en un mismo día más del 5 % de los trabajadores de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

Art. 27.º Excedencias.

Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa, los trabajadores sobre los que recaiga nombramiento de cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Tendrán derecho al cómputo de la garantía personal, y a la reserva del puesto de trabajo, el reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese del cargo.

Excedencia voluntaria. Por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, y a petición del trabajador, cuando éste haya cumplido al menos 1 año de servicio efectivo.

En este supuesto el tiempo que dure la excedencia no computará a efectos de garantía personal, pero sí se reserva el puesto de trabajo mientras dure la misma. El puesto de trabajo, mientras dure la excedencia, podrá cubrirse por un contrato de interinidad o sustitución siempre y cuando organizativamente sea necesario.

El trabajador deberá comunicar la reincorporación con un mínimo de un mes de antelación.

Las excedencias por cuidado de hijos y familiares, se estarán a lo dispuesto en la normativa vigente para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres

Art. 28.º Fomento de empleo.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán la opción de jubilarse conforme a lo dispuesto en cada momento por la normativa vigente.

Cuando se produzca una jubilación anticipada, la empresa cubrirá mediante contrato de relevo la vacante producida según la Normativa vigente.

Jubilación parcial:

De conformidad con lo establecido en la legislación vigente, los trabajadores que cumplan los requisitos allí establecidos podrán acogerse a la jubilación parcial siempre que así se acuerde con la empresa.

Art. 29.º Capacidad disminuida.

En el supuesto de que el trabajador, por disminución de su capacidad física no pueda desempeñar su cometido habitual, podrá optar de manera preferente a cualquier vacante que se produzca o puesto de trabajo que se cree en la empresa compatible con su capacidad laboral.

Art. 30.º Seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de una cantidad de 20.400 € en caso de muerte, y de 35.700 € en caso de incapacidad permanente (parcial, total o absoluta), así como en la gran invalidez.

A los efectos de este artículo, la póliza que deban suscribir las empresas se regirá íntegramente, incluso en la determinación del concepto y grados de invalidez, porcentaje aplicable según naturaleza de la lesión, etc. por la Ley de Contrato del Seguro y por las condiciones generales y particulares de dicha póliza, concertada al amparo de la referida Ley.

En enero de cada uno de los años se incrementará en el mismo porcentaje que el IPC del año anterior.

Art. 31.º Prendas.

La empresa estará obligada a proveer de las correspondientes prendas de trabajo, y según las características de los mismos, cuando se precise a sus trabajadores. Estos estarán obligados al uso de dichas prendas.

Art. 32.º Pases de libre circulación.

En todas las líneas de la Empresa, se respetarán los derechos existentes en los pases de libre circulación para trabajadores y familiares, que lo soliciten.

Art. 33.º Contratación laboral.

En caso de que se produzca alguna contratación laboral, tanto temporal como fija durante la vigencia del convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo.

En cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación laboral, la entrega del finiquito podrá ser supervisado por el delegado de personal, siempre y cuando el trabajador afectado así lo solicite.

Cualquier modalidad de contratación temporal que en el curso del presente Convenio se convierta en contrato fijo, gozará de las bonificaciones establecidas por las Administraciones, de fomento de contratación indefinida.

Con el fin de adecuarnos a la ley de igualdad entre hombres y mujeres la contratación será preferente en igualdad de condiciones de idoneidad, para aquellas personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Art. 34.º Garantías sindicales.

En el centro de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos donde poder informar debidamente a los trabajadores.

Los delegados de personal dispondrán de un crédito mensual de 20 horas para asuntos sindicales.

En lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la LOLS y demás Leyes adicionales.

Art. 35.º Revisiones médicas.

Todos los trabajadores serán sometidos a revisión médica anual obligatoria. Estas revisiones serán efectuadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por la Seguridad Social u Organismo que corresponda. Si ello no es posible, se harán en instituciones privadas y por cuenta de la empresa.

Art. 36.º Normas de carácter subsidiario.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto a las normas de rango superior que traten posibles lagunas sobre cuestiones no tratadas en el presente convenio.

Art. 37.º CAP y retirada del permiso de conducir.

La Empresa se encargará de organizar los cursos del CAP y abonará la cantidad de 283 € a cada uno de los trabajadores que realice el curso fuera de la jornada laboral.

En caso de que a un conductor le fuese retirado el permiso de conducir, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por orden y cuenta de la misma, no impedirá que entre tanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado en su categoría en el momento de la retirada del permiso de conducir, siempre que la retirada del mismo no sea por alcoholemia, drogodependencia o conducción temeraria.

Esta misma protección la tendrán en los casos en que el permiso de conducir le sea retirado como consecuencia de ir y venir al trabajo "in itinere".

En caso que un conductor pierda todos sus puntos o se le retire el permiso de conducir deberá comunicarlo inmediatamente a la empresa.

Art. 38.º Clasificación profesional.

Cuando un trabajador realizara trabajos de diferentes categorías se le reconocerá la retribución de la categoría superior.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL-DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

Los puestos de trabajo existentes en la empresa se clasifican en las áreas o grupos siguientes:

1. Personal Técnico y Administrativo.
2. Personal de Movimiento (Inspección, Conducción).
3. Personal de Taller y anexos.

PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

Según la relación de categorías que figuran en nuestro convenio y en el orden que reflejan en dicha tabla se pasa a definir las funciones de cada puesto.

Jefe de Servicio:

Depende de la dirección de la empresa. Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección y conducción, con iniciativa y responsabilidad, tiene a su cargo la dirección, organización y supervisión de los servicios que integran la red de transportes urbanos, tanto en los aspectos técnicos como en lo relativo a las relaciones laborales, contando con los medios humanos y materiales necesarios, asegurando que cumplen su función y son los adecuados.

Inspector:

Integran esta categoría los que bajo la dependencia de la jefatura de servicio, tienen mando directo sobre los conductor-perceptores y cobradores, si los hubiese, con el encargo de velar por el adecuado funcionamiento de los servicios de las líneas que se les atribuyen, supervisando la actividad de los conductores-perceptores y cobradores, verificando y comprobando el exacto cumplimiento de las funciones asignadas a dichos agentes, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observen, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en caso de alteración del tráfico o accidente, encargándose de mantener la disciplina del personal a sus órdenes, revisando y controlando los títulos de transporte en el interior de los autobuses y teniendo, en fin, que hacer que se cumplan todas las normas de prestación y utilización del servicio que tuviera la Empresa.

Conductor Perceptor:

Es el operario que poseyendo el permiso de conducir adecuado conduce autobuses o microbuses de transporte urbano, teniendo a su cargo el correcto funcionamiento del vehículo a él asignado dando cuenta al departamento correspondiente de las anomalías observadas en él, cumplimentando su hoja de ruta, en la forma reglamentaria, debiendo de cubrir el recorrido por el itinerario marcado procurando mantener las frecuencias y tiempos establecidos.

Oficial Administrativo 1.ª:

Es el trabajador que, con autonomía necesaria, con un nivel de formación adecuado, en el ámbito técnico y práctico, realiza con la debida corrección trabajos administrativos que requieren competencia e iniciativa, en materia de despacho de correspondencia, redacción de escritos, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales, archivos estadísticas etc.

Auxiliar Administrativo:

Es trabajador, con un nivel de formación propio de esta categoría profesional, colabora en tareas administrativas realizando trabajos de esta clase en cualquiera de sus facetas, estando en posesión de los conocimientos y habilidades del puesto requerido.

PERSONAL DE TALLER

Jefe de taller:

Es el que con capacidad técnica precisa y bajo el mando del director técnico, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito al taller. Tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Oficial de 1.ª mecánico:

Se incluyen en esta categoría aquellos, que con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, electricista, chapista, etc.) realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Lavacoches:

Es el trabajador encargado de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

Auxiliar de taller:

Trabajador que realizará tareas de apoyo a taller en trabajos de mantenimiento, reparación y limpieza de vehículos.

Art. 39.º Régimen disciplinario.

En materia de régimen disciplinario las partes acuerdan remitirse expresamente al laudo nacional de transportes sustitutivo de la ordenanza.

Art. 40.º Igualdad de oportunidades.

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

Todos aquellos permisos, o derechos recogidos en el presente convenio, se reconocerán en igualdad para aquellos trabajadores o trabajadoras que sean parejas de hecho y estén inscritas en el registro correspondiente.

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

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a mujeres y hombres, y no se utilizará lenguaje sexista.

Art. 41.º Principio de no discriminación.

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

Art. 42.º Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

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

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

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

Art. 43.º Prevención de riesgos laborales.

En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), la Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco nominativo de prevención de riesgos laborales, el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, consideran prioritario promover la seguridad y salud de los trabajadores mejorando las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Se realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario.

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados en cumplimiento de la normativa vigente a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

El empresario deberá proporcionar equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios. En ningún caso el coste de los mismos recaerá sobre el trabajador.

Art. 44.º Información y formación de los trabajadores.

Los trabajadores han de recibir todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función. Asimismo, serán informados de las medidas y actividades de protección aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia.

Los trabajadores han de recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnológicas o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. Su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Art. 45.º Inaplicación de las condiciones del presente convenio.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas de forma continuada.

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

La empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la comisión paritaria del convenio.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. una copia del acuerdo se remitirá a la comisión paritaria.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia

de fraude dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. cuando esta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo Interprofesional Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCCO y UGT, o en el v acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art 46.º Comisión paritaria de interpretación.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación del mismo. Se establece su carácter obligatorio para ambas partes, antes de acudir a la vía judicial. La comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo. Corresponderán dos a AVANZA y dos a la parte social, sin perjuicio de que cada una de las partes pueda acompañarse por un asesor, que en todo caso tendrá voz, pero no voto. Las partes acuerdan nombrar a un secretario/a para tomar las actas, que por su conocimiento y experiencia será la misma persona que ha desarrollado esta función a lo largo de la negociación de este convenio.

Las funciones del secretario/a, serán:

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

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

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

Funcionamiento de la comisión paritaria:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este se encargará de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.

Si el conflicto que se motiva derivase de una convocatoria de Huelga, se acortarán los plazos a 3 días.

Las funciones generales de la comisión serán:

- La interpretación del articulado del convenio colectivo en vigor. Así como la adaptación de alguno de sus artículos, cuando la legislación lo prevea.
- Mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes.
- En estos casos la comisión por mayoría podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. Los miembros que componen la comisión paritaria y por ende las asociaciones a las que representan son los únicos que podrán promover las materias de conflicto.
- Al objeto de garantizar la paz social, durante la vigencia de este convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de manera obligatoria ante la comisión, antes de recurrir a los tribunales, incluido el derecho de huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los 7 días, desde que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme al artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.
- Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma. El Secretario/a de la Comisión llevará un Libro de Registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada, número de trabajadores afectados, y sindicatos intervinientes. Para ello, el Secretario/a recibirá un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando su recepción, quedando dicha acta depositada bajo su custodia, e informará a la Comisión de aquellas actas que están depositadas desde la última reunión.
- Velar para evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/as trabajadores/as, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y en especial conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a quince días desde la publicación del IPC real del año anterior establecido por el INE u organismo oficial competente.
- Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del propio SERLA.

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

Disposición adicional 1.ª

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SERLA). La Comisión Paritaria podrá designar en cada caso la composición del órgano de mediación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del propio SERLA.

Disposición adicional 2.ª

La Empresa realizará las gestiones oportunas para que los días 25 de diciembre y 1 de enero se puedan iniciar los servicios más tarde de lo habitual, y para que el 24 y 31 de diciembre finalicen también antes de lo habitual. No obstante, su realización está supeditada a la correspondiente autorización.

ANEXO 1
SALARIO BASE

CATEGORÍAS	2020	2021
JEFE DE SERVICIO	1.213,54	1.225,68
INSPECTOR	1.213,54	1.225,68
CONDUCTOR-PERCEPTOR	1.213,54	1.225,68
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.213,54	1.225,68
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.213,54	1.225,68
JEFE TALLER	1.213,54	1.225,68
OFICIAL 1º MECÁNICO	1.213,54	1.225,68
LAVACOCHE	1.213,54	1.225,68
AUXILIAR DE TALLER	1.213,54	1.225,68

Conceptos salariales categoría CONDUCTOR - PERCEPTOR

CONCEPTOS	2020	2021
PLUS FESTIVO 25-DIC. Y 1-ENE.	53,79	54,33
PLUS FESTIVOS	35,86	36,22
HORAS EXTRAS	12,10	15,21
QUEBRANTO MONEDA	1,52	1,54
PLUS TRANSPORTE	51,74	52,26
PLUS NOCTURNIDAD	2,15	2,17
PLUS CONDUCTOR-PERCEPTOR	6,09	6,15
PLUS BOCADILLO	3,81	3,85