

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de transporte interurbano de viajeros de la provincia de León para los años 2022-2025 (nº Convenio 24004905011987).

Vista el acta de fecha 2 de diciembre de 2022 de firma del Convenio Colectivo de transporte interurbano de viajeros de la provincia de León para los años 2022-2025 (nº Convenio 24004905011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, 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 (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

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

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León, a 8 de marzo de 2023.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL TRANSPORTE
INTERURBANO DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, AÑOS 2022-2025

Capítulo 1 Disposiciones generales

Artículo 1º Partes firmantes

Artículo 2º Ámbito funcional, personal y territorial

Artículo 3º Ámbito temporal: vigencia y duración

Artículo 4º Denuncia del Convenio

Artículo 5º Normas supletorias.

Capítulo 2 Cláusulas de empleo

Artículo 6º Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.

Artículo 7º Contrato fijo discontinuo

Capítulo 3 Clasificación profesional

Artículo 8º Grupos profesionales

Artículo 9º Acompañante de transporte escolar

Artículo 10º Billetes

Capítulo 4 Retribuciones

Artículo 11º Salario

Artículo 12º Gratificaciones extraordinarias

Artículo 13º “Complemento Ad Personam”

Artículo 14º Nocturnidad

Artículo 15º Plus de Convenio

Artículo 16º Plus de asistencia

Artículo 17º Premio de disponibilidad

Artículo 18º Premio de vinculación

Artículo 19º Dietas

Artículo 20º Plus festivos

Artículo 21º Incapacidad temporal

Artículo 22º Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas

Artículo 23º Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 5 Tiempo de trabajo

Artículo 24º Jornada laboral

Artículo 25º Registro diario de jornada

Artículo 26º Horas extraordinarias

Artículo 27º Descanso semanal

Artículo 28º Permisos

Artículo 29º Vacaciones

capítulo 6 Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 30º Principio de igualdad

Artículo 31º Principio de no discriminación

Artículo 32º Planes de igualdad

Artículo 33º Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

Artículo 34º Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Artículo 35º Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Capítulo 7 Régimen disciplinario

Artículo 36º

Artículo 37º Graduación de las faltas

Artículo 38º Faltas leves

Artículo 39º Faltas graves

Artículo 40º Faltas muy graves
Artículo 41º Sanciones:
Artículo 42º Procedimiento
Capítulo 8 Formación
Artículo 43º Formación
Capítulo 9 Comisión paritaria del Convenio
Artículo 44º Comisión paritaria
Artículo 45º Composición
Artículo 46º Procedimiento
Artículo 47º Funciones
Artículo 48º Designación de Vocales de la Comisión paritaria.
Capítulo 10 Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
Artículo 49º Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
Capítulo 11 Otras disposiciones
Artículo 50º Privación del permiso de conducir
Artículo 51º Capacidad disminuida
Artículo 52º Póliza de accidente
Artículo 53º Promoción de Convenios de empresa
Artículo 54º Subrogación
Capítulo 12 Disposición transitoria
Única Condición más beneficiosa
Capítulo 13 Disposición final
Única Vinculación a la totalidad
Anexo I Tablas salariales
Tabla salarial del transporte interurbano de viajeros de León año 2022
Tabla salarial del transporte interurbano de viajeros de León año 2023
Tabla salarial del transporte interurbano de viajeros de León año 2024
Tabla salarial del transporte interurbano de viajeros de León año 2025

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, AÑOS 2022-2025

Capítulo 1.- Disposiciones generales

Artículo 1º.- Partes firmantes. –

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Sector de Transporte Interurbano de Viajeros de la Provincia de León, como representación sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO, la Federación de servicios, movilidad y consumo de UGT, y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), ALERBUS y AETRALE.

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

Artículo 2º.- Ámbito funcional, personal y territorial. -

El presente Convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, que realicen actividades en la Provincia de León, del subsector de transportes interurbanos por carretera, bien sean regulares, especiales o discrecionales, a excepción hecha de aquellas empresas que tengan en vigor su propio Convenio.

El presente Convenio no afectará a los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la provincia de León, aun cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

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

Artículo 3º.- Ámbito temporal: vigencia y duración. –

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. Su duración será de cuatro años, es decir desde el 01-01-2022 hasta el 31-12-2025. Los incrementos económicos pactados tendrán efectividad desde el 1 de enero del año 2022.

Artículo 4º.- Denuncia del Convenio. -

1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 30 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del próximo Convenio, en todo caso, antes del día 31 de enero de 2026. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

5. Este Convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo en aquellas condiciones económicas para las cuales se establezca retroactividad, en cuyo caso se entenderá lo que el nuevo Convenio determine.

Artículo 5º.- Normas supletorias.

Serán normas supletorias, las legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, el Reglamento CE nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas en las que los tengan vigentes. Asimismo, será de aplicación el I Acuerdo Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, publicado en el BOE el 26 de febrero de 2015, así como el Acuerdo marco regional de subrogación del transporte de viajeros/as

por carretera, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, publicado en el *BOCYL* nº 246, de 23 de diciembre de 2021

Capítulo 2.- Cláusulas de empleo

Artículo 6º.-Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2, del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan

supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los Convenios Colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 7º.- Contrato fijo discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo

de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Capítulo 3.- Clasificación profesional

Artículo 8º Grupos profesionales. –

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en seis grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Comprende: Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

Jefe de taller: El que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Jefe de Sección: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.

Jefe de Administración: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

Jefe de administración de primera. - Es el empleado que, con conocimiento completo de todos los servicios administrativos, asume la responsabilidad y dirección administrativa de la empresa.

Jefe de administración de segunda. -Es el empleado que a las órdenes del Jefe de administración de Primera o persona que lo supla en sus funciones, dirige la administración de la empresa, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicio a sus órdenes.

Inspector Principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

Ingenieros y Licenciados: Dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funcionarios o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe de negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

Jefe de Tráfico/Estación: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado/contramaestre. - Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teóricos-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres/cocheras que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores

Encargado General: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la dirección o Jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio dependencia de la empresa.

Jefe de tráfico de primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de veinte vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos,

recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

Jefe de tráfico de segunda. Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta veinte vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe de tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al jefe de tráfico de primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte 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.

Conductor: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-perceptor: Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el grupo siguiente.

Grupo profesional III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Cobrador: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados,

en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta ; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Taquillero: Es el trabajador que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de Tráfico.

Oficial Administrativo/Operador Informático: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos, así como los liquidadores y recaudadores.

Auxiliar Administrativo: Realiza, sin la autonomía del Oficial administrativo, las funciones propias de la Administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Programador: Es el que, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

Factor o encargado de consigna: Es el trabajador que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

Oficial Comercial: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

Oficial de Servicios Turísticos: Es aquel trabajador que con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros, información y acompañamiento a los mismos, así como prestarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes,.. etc.

Oficial Admón. de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos. Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

Oficial Admón. de segunda. Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos. Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas

Grupo profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente.

En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Encargado General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres 1.a: Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de talleres 2.a: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento

y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Oficial de almacén: Es el trabajador que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado de almacén, desarrollará sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Encargado de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Oficial de primera. Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Oficial de segunda. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con la larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales

Grupo profesional V:

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter elemental.

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquéllas referidas a la atención al cliente.

Cobrador de facturas: Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Mozo de taller o especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Mozo: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor de mercancías, de carga y descarga de equipajes, etc.).

Engrasador: Tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confíen, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

Lavacoches: Son los encargados, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

Grupo profesional VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el grupo profesional V, comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el grupo profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar administrativo aspirante: Es aquel personal que, en formación realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos.

Telefonistas/Recepcionistas: Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Guarda/Portero/Personal de vigilancia: Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI
Licenciado, Ingeniero. Jefe de servicio. Ingeniero Técnico Diplomado Universitario ATS DUE	Inspector. Conductor Conductor / Perceptor	Cobrador Taquillero Oficial administrativo/ Operador informático Auxiliar admtivo	Jefe de Equipo Oficial talleres 1ª Oficial talleres 2ª Oficial Almacén Encargado Almacén	Mozo Mozo taller o especialista Cobrador de facturas Engrasador Lavacoche Auxiliar de ruta	Personal de Limpieza Aux. Adtvo., Aspirante Portero, Guarda, personal de vigilancia Telefonista / Recepcionista
Inspector principal Jefe de Sección Jefe de negociado Jefe de tráfico /Estación Jefe de Administración Jefe de Taller Encargado General		Oficial comercial Factor o encargado de consigna programador Oficial de Servicios Turísticos			

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

Artículo 9º.- Acompañante de transporte escolar. –

Son funciones del acompañante de transporte escolar, entre otras, las siguientes:

- Comprobar que nadie viaje de pie.
- Comprobar que nunca viajen más niños que plazas tiene el vehículo. Cada niño debe ocupar una plaza.
- Conocer la ubicación del Botiquín.
- Conocer los mecanismos de seguridad del vehículo (situación y funcionamiento).
- Prestar especial atención durante la subida y bajada de los menores del vehículo, descendiendo del vehículo mientras se realizan estas operaciones.
- Conocer la situación y utilización del martillo rompecristales.
- Conocer el manejo del extintor.
- Conocer la situación de las ventanas de socorro o emergencia.
- Viajar cerca de la puerta central o trasera.
- Controlar y vigilar a los niños en todo momento.
- Evitar que los niños molesten al conductor.
- Impedir que los niños crucen la calle sin comprobar que no vienen vehículos.
- Revisar la adecuada colocación de las mochilas.
- Comprobar si falta algún alumno y comunicarlo al centro escolar.
- En caso de incidencia, hacer un parte de comunicación al centro escolar.
- Atender a cualquier niño que se encuentre indispuerto.
- Comprobar que todos los niños han abandonado el vehículo a la finalización del trayecto.

La retribución del acompañante de transporte escolar, se efectuará por horas y será la fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 10º.- Billetes. –

El conductor perceptor estará obligado a desempeñar simultáneamente las funciones de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes o con o sin mecanismos de control automático de viajes, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta.

Capítulo 4.- Retribuciones

Artículo 11º.- Salario. –

Se pacta un incremento salarial, en todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio, del 6% para el año 2022; del 4% para el año 2023; del 4% para el año 2024 y del 4% para el año 2025.

Los salarios pactados para los citados años son los que figuran en la tabla salarial del Anexo I

Artículo 12º.- Gratificaciones extraordinarias. –

Las gratificaciones extraordinarias de Vacaciones y Navidad serán de 30 días de salario base más el Premio de Vinculación más el Plus de Convenio.

Artículo 13º.- “Complemento Ad Personam”. -

De conformidad con el acuerdo alcanzado el día 8 de noviembre de 2013, ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), entre CCOO, UGT, FELE, ALERBUS y AETRALE, a partir del día 8 de noviembre de 2013, la cantidad que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo en la citada fecha por la gratificación denominada “Participación en Beneficios”, se convierte un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible, ni compensable.

El “complemento ad Personam”, quedó congelado en la cuantía que cada trabajador viniera percibiendo el día 8 de noviembre de 2013 y suprimido para las incorporaciones que se produzcan en el sector a partir del día 9 de noviembre de 2013.

El “complemento ad Personam”, se abonará al año siguiente al de su devengo, prorrateándose en doce mensualidades.

En el supuesto de que un trabajador cause baja en la empresa, por cualquier motivo, se le abonará en la liquidación, la parte proporcional de este complemento, devengada y no percibida.

Artículo 14º.- Nocturnidad. –

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de ese horario percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional por cada hora trabajada en el periodo nocturno, salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 15º.- Plus de Convenio. –

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán durante su vigencia, un plus de Convenio de 90,33 € mensuales para el año 2022, 93,94 € mensuales para el año 2023, 97,70 € mensuales para el año 2024 y para el año 2025 la cuantía será de 101,61 € mensuales. Dicho plus se pagará igualmente dentro del mes de vacaciones, así como en las extraordinarias. El citado plus es cotizable a todos los efectos.

Artículo 16º.- Plus de asistencia. –

Se establece un plus de asistencia mensual para todas las categorías, devengable por día efectivo de trabajo, en la cuantía de 177,04 € para el año 2022; 184,12 € para el año 2023; 191,49 € para el año 2024, y 199,15 € para el año 2025.

Artículo 17º.- Premio de disponibilidad. -

Se entiende por premio de disponibilidad aquel por el que los trabajadores de las Empresas con la categoría de Conductores, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal.

La adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será obligatoria si así lo decide su empresa, quedando el trabajador obligado a realizar horas que se le asignen, siendo considerada infracción muy grave la negativa del trabajador a la realización de esas horas.

Para aquellos trabajadores que queden adscritos a este premio y ya viniesen percibiendo un incentivo, éste podrá ser absorbido y compensado por el premio de disponibilidad, hasta la cantidad fijada por el mismo en el presente Convenio, sin obligación de incremento alguno.

El importe del premio de disponibilidad se fija en 40,62 € durante el año 2022, 42,24 € durante el año 2023, 43,93 € durante el año 2024 y 45,69 €, durante el año 2025, por cada mes de permanencia en la Empresa.

En caso de prestación efectiva de servicios en la empresa durante una fracción inferior a un mes, se aplicará la parte proporcional a los días que efectivamente prestó dichos servicios. A estos efectos se considera que un trabajador no presta efectivamente sus servicios cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, suspensión de empleo y sueldo u otras situaciones similares”

Artículo 18º.- Premio de vinculación. –

El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio viniese percibiendo una cantidad en concepto de Premio de Vinculación, continuará percibiendo la misma cuantía por el mismo concepto.

Los trabajadores que cumplan 25 años de permanencia en la misma empresa durante la vigencia de este Convenio percibirán, en concepto de premio de vinculación y por una sola vez, el importe de una mensualidad de salario.

Artículo 19º.- Dietas. -

a) Servicios discrecionales nacionales. - La dieta completa, para todas las categorías excepto para las comprendidas en el apartado d) de este artículo, será para el año 2022, de 41,01 €/día, distribuidas a razón de 18 €, para comida, 18,00 € para la cena y 5,00€ para el desayuno. Para los años 2023, 2024 y 2025, la dieta completa se incrementará en los mismos porcentajes que el salario. Los gastos derivados de la pernoctación serán por cuenta de la empresa.

b) Servicios al extranjero. - La dieta completa será de 90 €/día para el año 2022. Para los años 2023, 2024 y 2025, la dieta completa se incrementará en los mismos porcentajes que el salario y Los gastos derivados de la pernoctación serán a cargo de la empresa.

c) Servicios estacionales y resto de actividades. - La dieta completa será de 36,17 €/día para el año 2022, para todas las categorías, excepto para las comprendidas en el apartado d) de este artículo. Para los años 2023, 2024 y 2025, la dieta se incrementará en los mismos porcentajes

que el salario. Dichas dietas se distribuirán a razón de 31, 31 y 38 por 100, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente. Le empresa podrá optar entre abonar directamente el importe de la dieta al trabajador o al prestador del servicio.

d) Personal superior de todas las actividades.- La dieta completa será de 39,59 €/ día para el año 2022; 41,17 €/día para el año 2023; 42,82 €/ día para el año 2024 y 44,53 €/ día para el año 2025, distribuida a razón de 32, 32 y 36 por 100, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

Durante las horas de presencia, el tiempo destinado a comida o cena, siempre que se abone dieta, no se computará como de trabajo.

Artículo 20º.- Plus festivos. -

El personal que preste sus servicios en un día festivo, percibirá una compensación económica por cada festivo de 25 €. Para el resto de años de vigencia, la cuantía será la establecida en las tablas anexas.

Artículo 21º.- Incapacidad temporal. -

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación.

En el supuesto de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad laboral, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 21 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación.

La duración máxima de dicho abono será de 11 meses y nueve días para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de 5 meses para los casos de enfermedad común o accidente no laboral, contados siempre a partir de los 21 y 30 días anteriormente citados, respectivamente. En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, dicho período de 5 meses deberá estar comprendido dentro del año natural siguiente, contado a partir del día en que hayan transcurrido los 30 a los que se hizo mención con anterioridad.

Artículo 22º.- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas. -

Las mejoras pactadas en este Convenio absorben en su totalidad las que, por disposiciones legales futuras, impliquen variación en todos o algunos de los conceptos salariales retributivos y únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éste.

Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que lo establecido en el presente Convenio y que hubieran sido pactadas con anterioridad al mismo.

Las mejoras establecidas en este Convenio compensarán los incentivos o mejoras de carácter general o personal que se viniesen percibiendo y serán absorbibles por las que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal.

Artículo 23º.- Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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, a 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

actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una Comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo 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 ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, vigente en cada momento firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CEOE Castilla y León) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 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 sólo 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

Capítulo 5.- Tiempo de trabajo

Artículo 24º.- Jornada laboral. –

Conforme a lo establecido en el párrafo 3º del art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral se pacta en términos anuales y será de 1.800 horas a partir del año 2022.

En cuanto a la regulación de la jornada y descanso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/1995 de 21 de septiembre, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo efectivo y tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicio de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares

Artículo 25º.- Registro diario de jornada

Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, en relación con los conductores, conductores-perceptores, y demás personal de movimiento, se reconoce que el disco o tacógrafo digital es el documento de registro. No obstante lo anterior, para los trabajadores antes citados, así como para el resto de personal, la empresa podrá establecer un método analógico, digital o telemático de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste, como mínimo, el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Se incluye como Anexo II al presente Convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel.

Artículo 26º.- Horas extraordinarias. –

Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las que se determinan en el artículo 24º del presente Convenio, efectuándose su liquidación mensualmente.

Se definen como horas extraordinarias estructurales:

A) Las necesidades por períodos de producción, las ausencias imprevistas, los cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

B) Dadas las especiales circunstancias del Sector, todas las que se realicen por el personal de conducción, movimiento y talleres.

Artículo 27º.- Descanso semanal. –

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días.

Cuando por circunstancias extraordinarias las empresas no puedan facilitar el descanso semanal obligatorio en la fecha designada, podrán convenir con el trabajador afectado la compensación mediante descansos alternativos, de duración igual a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los seis meses siguientes.

Artículo 28º.-Permisos. –

La duración de los permisos o licencias retribuidas a que se hace referencia en el Estatuto de los Trabajadores queda concretada en la forma siguiente:

1. Matrimonio del trabajador: 15 días.
2. Matrimonio de los hijos del trabajador: 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si es fuera de ella.
3. Muerte del cónyuge, padre o hijos: 5 días.
4. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
5. Consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días.
6. Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.
7. Traslado de domicilio habitual: 2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella.
8. Permisos por estudios: las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, con aportación por el trabajador del oportuno justificante del centro.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurren en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo no superior a 5 días.

Parejas de hecho: Siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que, no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante Certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 26 del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

En los supuestos de los apartados 2, 3 y 4 de este artículo, los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

Artículo 29º.- Vacaciones. –

Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de 30 días naturales, retribuidos en función del salario habitual. Con efectos de 01-01-2023, el personal tendrá derecho al disfrute de 31 días naturales de vacaciones.

Los trabajadores formularán la oportuna solicitud de fechas para el disfrute de las vacaciones, referidas al año siguiente, antes del 1 de diciembre de cada año, confeccionando, a tal efecto, las empresas los correspondientes calendarios que serán dados a conocer al personal antes del 31 de diciembre. Dichos calendarios se cumplirán obligatoriamente por las empresas.

No se podrán fraccionar en más de dos periodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa. Las vacaciones darán comienzo tras el correspondiente descanso semanal y no podrán iniciarse en día festivo.

Capítulo 6.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 30º.- Principio de igualdad.-

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 31º.- 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.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 32º.- Planes de igualdad. -

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

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 33º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.-

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

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres,

la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Artículo 34º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad:

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 35º.- 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.

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 la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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 prevaleciendo 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.

Capítulo 7.- Régimen disciplinario

Artículo 36º.-

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

Artículo 37º.- 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:

Artículo 38º.- Faltas leves.-

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.

Artículo 39º.- 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.

Artículo 40º.- 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 transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en 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 respecto 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.

Artículo 41º Sanciones:

Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Artículo 42º.- Procedimiento

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.

Capítulo 8.- Formación

Artículo 43º.- Formación. –

Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que, en materia de Formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno se desarrollen para este Sector.

Ambas partes se reconocen la representatividad a la hora de poder realizar Planes de Formación Agrupados en la Formación Continua.

A este respecto para poder realizar Planes de Formación con las Empresas y Trabajadores acogidas en el presente Convenio, sólo será necesario la firma de las Organizaciones representativas firmantes del presente Convenio (UGT, CCOO, FELE, ALERBUS y AETRALE). En todo caso y al respecto se estará a lo que disponga el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, u Organismo que le sustituya y cumpla las funciones de la Formación Continua en el futuro.

Las horas empleadas en la realización del CAP, así como cualquier otro curso que la empresa ordene realizar obligatoriamente a sus trabajadores se efectuarán en horas de trabajo o de lo contrario el tiempo empleado en dicha formación será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El coste académico y sus correspondientes tasas, de la realización del Curso de Adaptación Profesional (CAP), obligatorio para los trabajadores, será de cargo de las empresas, las cuales tendrán derecho a elegir el centro de impartición del mismo.

Capítulo 9.- Comisión paritaria del Convenio

Artículo 44º.- Comisión paritaria

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 45º.- Composición

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 46º.- Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de Resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos

pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, los afectados por la Resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 47º.- Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los Convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y Resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.
10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

Artículo 48º.- Designación de Vocales de la Comisión paritaria.

Resultarán designados como Vocales titulares por los Trabajadores: dos miembros de CCOO y dos miembros de UGT. Por los empresarios resultarán designados 4 miembros

Serán Vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los miembros de la Comisión Negociadora La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Capítulo 10.- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 49º.- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, vigente en cada momento firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012.

Capítulo 11.- Otras disposiciones

Artículo 50º.- Privación del permiso de conducir.-

1.- Las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la retirada del permiso lo sea por un período no superior a 3 meses.
- b) Que la retirada del permiso de conducir se deba a haber perdido al menos el 50% de los puntos realizando la función encomendada con vehículo de la empresa y durante la jornada laboral.
- c) Que tales hechos no constituyan por si mismos una falta laboral calificada como muy grave.
- d) Que no haya sido objeto de retención de carnet en los dos años anteriores.

2.- En el supuesto previsto en el párrafo anterior y cuando concurren los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados del permiso de conducir vendrán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan:

- a) Cuando empleen entre 5 y 10 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso.
- b) Cuando empleen entre 11 y 25 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso.
- c) Cuando empleen entre 26 y 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 4 conductores desposeídos de permiso.
- d) Cuando empleen a más de 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos de permiso.

3.- En los casos en que las empresas no vengan obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor desposeído de permiso, éste quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados a su función otros productores que le precedían en este derecho y observándose siempre el más escrupuloso orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso.

4.- Los conductores afectados por lo previsto en los apartados anteriores tendrán derecho a reintegrarse a su categoría y su función de conductor cuando les sea restituido el permiso de conducir.

5.- Cuando la empresa venga obligada a dar ocupación al conductor como consecuencia de lo previsto en el apartado 2, este pasará a desempeñar el puesto que le designe la empresa y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que desempeña, aunque sean inferiores que lo que les correspondía en la categoría de procedencia que consolidará al transcurrir seis meses consecutivos desarrollándola.

Artículo 51º.- Capacidad disminuida. -

En el supuesto de que los conductores por disminución de su capacidad física no puedan desempeñar su cometido habitual, la empresa les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado siempre que haya plaza.

Artículo 52º.- Póliza de accidente. -

Para los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo del productor, la empresa garantizará a los herederos o al citado productor una indemnización por los importes establecidos en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio, concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de cobertura correspondientes.

Se acuerda, asimismo, concertar la cobertura de lo que pudiera corresponder por indemnizaciones de seguro obligatorio de viajeros para el personal de servicio.

Artículo 53º.- Promoción de Convenios de empresa. -

Dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CECAL, CCOO, y UGT, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 54º.- Subrogación

Se estará a lo dispuesto en la Resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, de la Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del acuerdo marco regional de subrogación del transporte de viajeros/as por carretera, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, publicado en el BOCYL nº 246, de 23 de diciembre de 2021, que se transcribe literalmente a continuación:

“Título IV

Sucesión convencional y subrogación

Artículo 14. Objeto y aplicación de la sucesión y subrogación de las personas trabajadoras.

1.º– El presente Acuerdo Marco tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados/as de las empresas concesionarias/prestadoras (empresa saliente) de servicios de transporte público de viajeros/as con vehículos de tracción mecánica de más de más de nueve plazas, incluida la de conductor de transporte regular permanente o temporal de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros/as por carretera, estando incluido el transporte escolar, tanto en la modalidad uso general, como regular de uso especial, prestadas en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público, adscritos a estos tipos de transporte de viajeros/as cuando se finalice la prestación de los citados servicios, por transcurso de su plazo de otorgamiento o por cualquier otra causa, y sea objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestador del servicio (empresa entrante).

En el término «Empresa», se encuentran incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE) legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria y composición accionarial) que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

Lo regulado en el presente Acuerdo Marco será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, agrupado, dividido, segregado, modificado o se le diera una nueva denominación por la Administración titular, con independencia de que la empresa que lo preste o lo vaya a prestar se dedique a otra actividad de transporte, de la industria o de los servicios. Igualmente, con independencia que tenga o no tenga el domicilio social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

2.º– A los efectos del presente acuerdo se considera «Conductor/a adscrito/a» a todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en los servicios relacionados en el apartado 1.º de este artículo. No pierde esta consideración el/la conductor/a que pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel/ellos a los que se encuentre adscrito/a, siempre que, en términos de jornada anual, estos servicios últimos no superen el 70% de la jornada máxima ordinaria prevista en los Convenios Colectivos de aplicación. En los supuestos de contratos a tiempo parcial, el mencionado 70% será calculado de forma proporcional a la jornada pactada en contrato.

En el supuesto de que para la nueva licitación se produzca una modificación de los servicios, tal como se indica en el apartado 1.º, de tal manera que a través de un mismo órgano licitador y a través de una única licitación se realice de manera global agrupando varios servicios de transporte, con independencia de que se licite a través de lotes o grupos diferenciados, el porcentaje de jornada anteriormente indicado reflejará el porcentaje de servicios de transporte que no se corresponden con los servicios licitados con independencia del lote donde se encuentren y considerándose adscritos incluso aquellos trabajos realizados en servicios extinguidos total o parcialmente pero cuya naturaleza, objeto y alcance le correspondiera a la nueva licitación.

3.º– En relación con el resto del personal (taquilleros/as, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones) perteneciente a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio, y por ello sujetos de subrogación, aquellos empleados/as que desarrollen su actividad, aunque sea parte en el servicio afectado.

4.º– En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales documentación acreditativa de los/ las trabajadores/as adscritos/as en cada momento de la licitación, a cada una de las concesiones o contratos que tengan adjudicadas, descritos en los apartados 2.º y 3.º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada persona trabajadora de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a los sindicatos firmantes del acuerdo de la información facilitada a la Administración co-

responsable a efectos de dotación de personal adscrito al servicio en el momento que solicite este.

Artículo 15. Eficacia y carácter vinculante de la sucesión y subrogación.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos de licitación o concurso, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Acuerdo Marco.

Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos –o no se hiciera referencia a ellos o no se mencionaran o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo Marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo Marco.

Tanto en uno como en otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y personal afectados en los términos que se contemplen en dichos pliegos y en el presente Acuerdo Marco, excepto en el caso Resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores/as a la concesión o contrato sujeta a cambio de operador.

Sin embargo, por acuerdo mutuo de la empresa saliente y el trabajador/a, podrá permanecer en la antigua empresa saliente, la empresa saliente no podrá incluir en la subrogación a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato en sustitución del que permanece.

A los efectos del presente artículo se entenderá como práctica irregular en la adscripción, el hecho de que un trabajador, estando adscrito a un servicio concesional determinado (todo ello en los términos definidos en el artículo 14 – II), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

Artículo 16. Definición del periodo de cómputo para la adscripción.

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, ya sea de tipo urbano, metropolitano, interurbano, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta o regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera, así como de transporte escolar en cualquiera de sus modalidades contractuales, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras adscritas al servicio que acrediten, al menos, cuatro meses de antigüedad en los contratos afectados de la empresa saliente, computándose el plazo en la fecha de publicación de los pliegos que rigen la licitación en cualquier modalidad de gestión indirecta. Todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en presente acuerdo, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente.

El servicio de transporte regular permanente de uso general ya sea de tipo urbano, metropolitano, interurbano, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta o regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera, así como de transporte escolar en cualquiera de sus modalidades contractuales, se considerarán como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos previstos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

B) No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad –y por ello quedarán afectados por la subrogación– a las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas con contratos de sustitución por jubilaciones parciales, ni a las vinculadas con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as de baja/permiso por nacimiento, incapacidades temporales, ni a aquellos que se hubieran incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.

C) No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad –y por ello quedarán afectados por la subrogación– a las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas con contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo en los que los servicios se desarrollen de forma estacional e intermitente en el tiempo, y que por tanto no se encuentran trabajando en el servicio de manera lineal durante todo el año, siempre que sea el periodo de inactividad quien determine la imposibilidad de cumplir con la antigüedad establecida de cuatro meses.

D) Tampoco operará el límite temporal de los cuatro meses –y por ello quedarán afectados por la subrogación– a aquellos/as trabajadores/as que se incorporaron a los servicios afectados objeto

de licitación en el lapso temporal comprendido entre la fecha de publicación de los pliegos y el inicio efectivo de los nuevos servicios siempre que concurran de forma acumulada las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores/as objetos de subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

- Que el trabajador, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.

- Que se mantenga constante el número total de trabajadores/as del mismo grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

E) La naturaleza temporal, en su caso, de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Artículo 17. Obligaciones de la empresa saliente.

Sin perjuicio del derecho a la subrogación de los y las trabajadores/as y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Acuerdo Marco, la empresa, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio concesional, suministrará a la empresa entrante, en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación de trabajadores/as objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas (o al menos cuatro) devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos, de existir, IDC, TC's 1 y TC's 2 de los últimos 4 meses, así como certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de no tener deudas con la misma.

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

- Copia de la comunicación entregada a la representación de los/as trabajadores/as de la empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle la identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los/as trabajadores/as objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la empresa entrante. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador/a de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a los sindicatos más representativos de la información facilitada a la Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión en el momento que solicite este.

- La empresa saliente, en la fecha en la que deje la prestación efectiva del servicio, procederá según la norma a la liquidación de todos los haberes pendientes con los trabajadores/as objeto de subrogación, tales como, pagas extras devengadas, vacaciones no disfrutadas, cantidades pendientes, etc., siendo responsabilidad de la empresa saliente, cualquier reclamación por parte del trabajador/a en cuanto a cantidades impagadas.

- La empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubiera comunicado la empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o que no se encuentren incluidos en el expediente administrativo de contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los y las trabajadores/as como de la empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que asistan a cada trabajador/a, individualmente, para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencia a ello o no se mencionaran o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente

Acuerdo Marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo Marco colectivo y para las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, entendiéndose por tales, en ese caso, los trabajadores/as definidos en los puntos 2.º y 3.º del artículo 14 del presente acuerdo.

Artículo 18. Obligaciones de la empresa entrante.

La empresa entrante cursará el alta en la Seguridad Social de los y las trabajadores/as y trabajadoras objeto de subrogación con efectos desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que resulte adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los y las trabajadores/as subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, esta corresponderá a la empresa entrante.

Artículo 19. Efectos de la subrogación.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la empresa saliente, en el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio y, para la empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del acta de inauguración del servicio redactada por la Administración concedente, si existe). Todas las obligaciones de naturaleza económica, sean salariales o extrasalariales, y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores/as afectados por la subrogación, correrán a cargo de la empresa saliente o de la empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si los Tribunales de cualquier orden establecieran en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que haya podido asistir a cualquiera de ellas con base en los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 20. Información al órgano de contratación sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

Las empresas salientes se comprometen a facilitar al órgano de contratación la información relativa a las condiciones de los contratos de los/as trabajadores/as a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, permitiendo, por un lado al órgano de contratación disponer de los costes de personal que debe de considerar en los estudios económicos que rijan la contratación, así como la asignación del personal a cada lote en caso de ser ésta la modalidad de contratación y, por otro lado, permitir una adecuada valoración económica de las ofertas a los distintos licitadores.”

Capítulo 12.- Disposición transitoria

Única. – Condición más beneficiosa

A aquellos trabajadores que vinieran percibiendo, a la entrada en vigor de este Convenio, una cantidad económica denominada “Plus ad personam” fruto de las condiciones más beneficiosas por su inclusión en un ámbito de aplicación de un Convenio distinto a este, se les respetará lo pactado en aquél.

Capítulo 13.- Disposición final

Única. – Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad y si por cualquier motivo quedara sin efecto alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora, en el término máximo de un mes desde que se produzca tal situación, procederá a iniciar nuevamente la negociación de la totalidad del Convenio.

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

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS DE LEÓN

AÑO 2022

Categoría	Salario base mes 2022
Jefe de Servicio	1.378,97 €
Ingenieros y Licenciados	1.277,23 €
Inspector Principal	1.239,34 €
Jefe de Estación 1ª	1.146,40 €
Jefe de Administración de 1ª	1.146,40 €
Jefe de Taller	1.144,43 €
Jefe de Sección	1.075,60 €
Ingeniero Técnico Auxiliar /Programador	1.035,30 €
Jefe de Negociado, Cajero	1.014,32 €
Jefe de Administración de 2ª	1.008,32 €
Jefe de Tráfico de 1ª	1.008,32 €
Encargado o Contraмаestre	970,44 €
Encargado General	953,28 €
Jefe de Tráfico de 2ª	961,78 €
Oficial de 1ª Administrativo/oficial de servicios turísticos/oficial comercial	949,30 €
Encargado de Almacén	924,30 €
Oficial de 2ª Administrativo	908,36 €
Taquillero	867,87 €
Factor	883,49 €
Encargado de Consigna	883,49 €
Cobrador de facturas	883,49 €
Portero	883,49 €
Vigilante	883,49 €
Telefonista	883,49 €
Auxiliar Administrativo	883,49 €
	Salario día
Jefe de Equipo	31,53 €
Inspector	31,02 €
Oficial de 1ª /Oficial de Taller de 1ª	30,80 €
Conductor	33,26 €
Conductor Perceptor	33,26 €
Oficial de 2ª. Oficial de Taller 2ª/ Oficial de Almacén	29,91 €
Cobrador	29,45 €
Mozo de Taller	29,45 €
Guarda de Día	29,45 €
Guarda de Noche	29,45 €
	Salario hora
Acompañante de Transporte Escolar	5,64 €
Limpiador	5,41 €
Plus Convenio (Art. 14)	90,33 €
Plus Asistencia (Art. 15)	177,04 €
Premio de Disponibilidad (Art. 16)	40,62 €
Plus festivos (Art. 20)	25,00 €

Dietas (Art. 18)	
Dieta Discrecional Nacional	41,00 €
Servicios al Extranjero	90,00 €
Servicios Estacionales y Resto de Actividades	36,17 €
Póliza de Accidente	33.247,10 €

TABLA SALARIAL DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS DE LEÓN

AÑO 2023

Categoría	Salario base mes 2023
Jefe de Servicio	1.434,13 €
Ingenieros y Licenciados	1.328,32 €
Inspector Principal	1.288,91 €
Jefe de Estación 1ª	1.192,26 €
Jefe de Administración de 1ª	1.192,26 €
Jefe de Taller	1.190,21 €
Jefe de Sección	1.118,62 €
Ingeniero Técnico Auxiliar /Programador	1.076,72 €
Jefe de Negociado, Cajero	1.054,90 €
Jefe de Administración de 2ª	1.048,65 €
Jefe de Tráfico de 1ª	1.048,65 €
Encargado o Contraamaestre	1.009,26 €
Encargado General	991,41 €
Jefe de Tráfico de 2ª	1.000,25 €
Oficial de 1ª Administrativo/oficial de servicios turísticos/oficial comercial	987,28 €
Encargado de Almacén	961,27 €
Oficial de 2ª Administrativo	944,69 €
Taquillero	902,59 €
Factor	918,83 €
Encargado de Consigna	918,83 €
Cobrador de facturas	918,83 €
Portero	918,83 €
Vigilante	918,83 €
Telefonista	918,83 €
Auxiliar Administrativo	918,83 €
	Salario día
Jefe de Equipo	32,79 €
Inspector	32,26 €
Oficial de 1ª /Oficial de Taller de 1ª	32,03 €
Conductor	34,59 €
Conductor Perceptor	34,59 €
Oficial de 2ª . Oficial de Taller 2ª/ Oficial de Almacén	31,11 €
Cobrador	30,62 €
Mozo de Taller	30,62 €
Guarda de Día	30,62 €
Guarda de Noche	30,62 €
	Salario hora
Acompañante de Transporte Escolar	5,87 €
Limpiador	5,62 €
Plus Convenio (Art. 14)	93,94 €
Plus Asistencia (Art. 15)	184,12 €
Premio de Disponibilidad (Art. 16)	42,24 €
Plus Festivos (Art. 20)	26,00 €
Dietas (Art. 18)	
Dieta Discrecional Nacional	42,64 €

Servicios al Extranjero	93,60 €
Servicios Estacionales y Resto de Actividades	37,62 €
Póliza de Accidente	34.576,98 €

TABLA SALARIAL DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS DE LEÓN

AÑO 2024

Categoría	Salario base mes 2024
Jefe de Servicio	1.491,49 €
Ingenieros y Licenciados	1.381,45 €
Inspector Principal	1.340,47 €
Jefe de Estación 1ª	1.239,95 €
Jefe de Administración de 1ª	1.239,95 €
Jefe de Taller	1.237,82 €
Jefe de Sección	1.163,37 €
Ingeniero Técnico Auxiliar /Programador	1.119,78 €
Jefe de Negociado, Cajero	1.097,09 €
Jefe de Administración de 2ª	1.090,60 €
Jefe de Tráfico de 1ª	1.090,60 €
Encargado o Contraamaestre	1.049,63 €
Encargado General	1.031,07 €
Jefe de Tráfico de 2ª	1.040,26 €
Oficial de 1ª Administrativo/Oficial de Servicios Turísticos/Oficial Comercial	1.026,77 €
Encargado de Almacén	999,73 €
Oficial de 2ª Administrativo	982,48 €
Taquillero	938,69 €
Factor	955,58 €
Encargado de Consigna	955,58 €
Cobrador de facturas	955,58 €
Portero	955,58 €
Vigilante	955,58 €
Telefonista	955,58 €
Auxiliar Administrativo	955,58 €
	Salario día
Jefe de Equipo	34,10 €
Inspector	33,55 €
Oficial de 1ª /Oficial de Taller de 1ª	33,31 €
Conductor	35,97 €
Conductor Perceptor	35,97 €
Oficial de 2ª . Oficial de Taller 2ª/ Oficial de Almacén	32,35 €
Cobrador	31,85 €
Mozo de Taller	31,85 €
Guarda de Día	31,85 €
Guarda de Noche	31,85 €
	Salario hora
Acompañante de transporte escolar	6,10 €
Limpiador	5,85 €
Plus Convenio (Art. 14)	97,70 €
Plus Asistencia (Art. 15)	191,49 €
Premio de Disponibilidad (Art. 16)	43,93 €
Plus Festivos (Art. 20)	27,04 €
Dietas (Art. 18)	
Dieta Discrecional Nacional	44,35 €

Servicios al Extranjero	97,34 €
Servicios Estacionales y Resto de Actividades	39,12 €
Póliza de Accidente	35.960,06 €

TABLA SALARIAL DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS DE LEÓN

AÑO 2025

Categoría	Salario base mes 2025
Jefe de Servicio	1.551,15 €
Ingenieros y Licenciados	1.436,71 €
Inspector Principal	1.394,09 €
Jefe de Estación 1ª	1.289,55 €
Jefe de Administración de 1ª	1.289,55 €
Jefe de Taller	1.287,33 €
Jefe de Sección	1.209,90 €
Ingeniero Técnico Auxiliar /Programador	1.164,58 €
Jefe de Negociado, Cajero	1.140,98 €
Jefe de Administración de 2ª	1.134,22 €
Jefe de Tráfico de 1ª	1.134,22 €
Encargado o Contraamaestre	1.091,61 €
Encargado General	1.072,31 €
Jefe de Tráfico de 2ª	1.081,88 €
Oficial de 1ª Administrativo/Oficial de Servicios Turísticos/Oficial Comercial	1.067,84 €
Encargado de Almacén	1.039,71 €
Oficial de 2ª Administrativo	1.021,78 €
Taquillero	976,24 €
Factor	993,80 €
Encargado de Consigna	993,80 €
Cobrador de facturas	993,80 €
Portero	993,80 €
Vigilante	993,80 €
Telefonista	993,80 €
Auxiliar Administrativo	993,80 €
	Salario día
Jefe de Equipo	35,47 €
Inspector	34,89 €
Oficial de 1ª /Oficial de Taller de 1ª	34,64 €
Conductor	37,41 €
Conductor perceptor	37,41 €
Oficial de 2ª . Oficial de Taller 2ª/ Oficial de Almacén	33,65 €
Cobrador	33,12 €
Mozo de Taller	33,12 €
Guarda de Día	33,12 €
Guarda de Noche	33,12 €
	Salario hora
Acompañante de Transporte Escolar	6,35 €
Limpiador	6,08 €
Plus Convenio (Art. 14)	101,61 €
Plus Asistencia (Art. 15)	199,15 €
Premio de Disponibilidad (Art. 16)	45,69 €
Plus Festivos (Art. 20)	28,12 €
Dietas (Art. 18)	
Dieta Discrecional Nacional	46,12 €

Servicios al Extranjero	101,24 €
Servicios Estacionales y Resto de Actividades	40,69 €
Póliza de Accidente	37.398,47 €

ANEXO II

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NASS: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NAF: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador