



## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

*RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 2019, de la oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el personal de conducción de la provincia de Soria.*

Convenio o Acuerdo: convenio colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el personal de conducción.

Expediente: 42/01/0018/2019

Fecha: 23/09/2019

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código: 42100135012019.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el personal de conducción, de la provincia de Soria, suscrito de una parte por la Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y la Asociación Soriana de Transportistas de Viajeros en Autobús (ASOTRABUS), y de otra por los representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apdos., 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, esta Oficina Territorial de Trabajo

#### ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

#### CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA MEDIANTE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS INCLUIDO EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE SORIA

#### Partes contratantes

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios/as, Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y Asociación Soriana de Transportistas de Viajeros en Autobús (ASOTRABUS) y de las personas trabajadoras representadas por las Centrales Sindicales más representativas del Sector (CCOO y UGT).

#### CAPÍTULO I. Ámbito

##### *Artículo 1. Ámbito funcional y personal*

El presente convenio establece las bases de aplicación para las relaciones laborales de las Empresas de Transportes de Viajeros por Carretera mediante vehículos de tracción mecánica



de más de nueve plazas con centros de trabajo establecidos en la provincia de Soria y sus trabajadores/as.

## *Artículo 2. Ámbito territorial*

El presente convenio es de ámbito provincial, comprendiendo la provincia de Soria.

## *Artículo 3. Promoción convenios de empresa*

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

## *Artículo 4. Ámbito temporal*

La vigencia será desde la firma del Convenio Colectivo y concluirá el 31-12-2021.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia.

El presente Convenio se mantendrá vigente en su totalidad hasta la firma de un nuevo Convenio que le sustituya.

## *Artículo 5. Garantías personales*

La aplicación de este Convenio a las relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí mismo disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de cada empresa y de cada relación individual los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este Convenio. A título aclaratorio, serán compensables y absorbibles pluses, incentivos, y cualesquiera otros complementos salariales como mejoras voluntarias a excepción del concepto de antigüedad que quedará consolidado.

En aquellas empresas en las que se vengán aplicando convenios o acuerdos colectivos que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as éstas subsistirán, como garantía personal de quienes vinieran gozando de las mismas.

## *Artículo 6. Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado en su totalidad.

## *Artículo 7. Principios y medidas de igualdad y no discriminación*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación en 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/a que den lugar en el empleo, así como en las demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables 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 o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

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 incurra 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 de la empresa que supongan un trato desfavorable de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

Como medida en los procesos de selección de las empresas, se utilizará un CV eliminando los datos personales.

En los procesos de selección del grupo I y II, se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo.

## CAPÍTULO II. Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias

### *Artículo 8. Jornada*

La jornada laboral máxima anual será de 1792 horas para el período de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

En cuanto a la regulación de jornada y descanso se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre.

En el descanso diario las personas trabajadoras tendrán un mínimo de 12 horas de descanso entre jornada y jornada, pudiéndose reducir 3 días a la semana a un mínimo de 9, sin perjuicio de las normas establecidas en relación con los tiempos de conducción y descanso.

### *Artículo 9. Calendario Laboral*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

### *Artículo 10. Permisos retribuidos*

a) 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, la duración será de cuatro días. En el supuesto de hospitalización, el permiso se podrá disfrutar durante cualquier momento, tanto en días sucesivos como alternos, a elección del trabajador/a, siempre que perdure el hecho que lo originó.

En caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, el permiso comenzará a contarse en el primer día laborable posterior al mismo.

b) Un día por traslado del domicilio habitual.

c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

d) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación del/la trabajador/a justificar con posterioridad dicha visita ante la empresa.

e) 15 días naturales en caso de matrimonio.

f) Por el tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores de 14 años a consulta médica, así como a los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad dependientes del/la tra-



bajador/a, previa presentación de justificante médico que indique que es necesario el acompañamiento, no siendo necesaria la convivencia en caso de progenitores. (Bolsa de 12 horas)

g) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de la “licencia de matrimonio” por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio. Esta “licencia de matrimonio” sólo se podrá conceder cada dos años y previa solicitud por escrito a la empresa.

#### *Artículo 11. Cuidado del lactante:*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en 14 días laborables.

La reducción de jornada para el cuidado del lactante constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Si es disfrutado por ambos progenitores con la misma duración y régimen, podrá extenderse hasta los 12 meses, con reducción proporcional del salario. Si en este último período indicado se produjera la finalización del contrato, de la persona trabajadora que reduce la jornada, se indemnizará este período sin considerar la reducción de jornada efectuada.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

#### *Artículo 12. Suspensión con reserva de puesto de trabajo*

##### a) Nacimiento

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.



El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

#### b) Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se cons-



tituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) Ampliación de la suspensión en caso de discapacidad de hijo en permiso por nacimiento o adopción.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos anteriormente referidos.

Será de aplicación la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los trabajadores respecto a la suspensión del otro progenitor por nacimiento, de modo que tendrá derecho al permiso por nacimiento progresivamente hasta 2021, hasta las 16 semanas:

En 2019, el permiso se amplía 8 semanas por nacimiento, para el progenitor distinto de la madre biológica. Las 2 primeras se disfrutarán ininterrumpidas tras el parto. Las 6 restantes podrán disfrutarse semanalmente de manera acumulativa o sucesiva hasta los 12 meses del hijo o hija.

Podrá también disfrutar de 4 semanas (de las 10 no obligatorias de la madre biológica).

En los casos de adopción la suspensión será de seis semanas a disfrutar a tiempo completo e ininterrumpidamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



Tras las 6 primeras semanas podrán disfrutar de 12 semanas de manera ininterrumpida dentro de los 12 primeros meses de la resolución judicial de manera que el máximo de disfrute por parte de uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

En 2020, el permiso se amplía a 12 semanas. Las 4 primeras se disfrutarán enteras tras el parto. Las 8 restantes podrán disfrutarse semanalmente de manera acumulativa o sucesiva hasta los 12 meses del hijo o hija.

Podrá también disfrutar de 2 semanas (de las 10 no obligatorias de la madre biológica).

En los casos de adopción la suspensión es de seis semanas a disfrutar a tiempo completo e ininterrumpidamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Tras las 6 primeras semanas podrán disfrutar de 16 semanas de manera ininterrumpida dentro de los 12 primeros meses de la resolución judicial de manera que el máximo de disfrute por parte de uno/a de ellos/as será de 10 semanas.

En 2021, el permiso será de 16 semanas para ambos progenitores. 6 semanas de permiso obligatorio. Se aplicará íntegramente la regulación expresada al inicio del artículo.

Particularidades hasta que en 2021 ambos progenitores disfruten de 16 semanas de suspensión.

En caso de que fallezca la madre biológica, realizara o no un trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las 16 semanas de suspensión.

Por nacimiento, el otro/a progenitor/a podrá seguir haciendo uso del período de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica, aunque en el momento de la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en incapacidad temporal.

Si uno/a de los progenitores/as no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro/a progenitor/a tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de las 16 semanas.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, en caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva; en régimen de jornada completa o a tiempo parcial (previo acuerdo con la empresa).

### *Artículo 13. Reducción de jornada*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado



por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

#### *Artículo 14. Adaptación de la jornada*

Se podrá solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en su ordenación del tiempo de trabajo, como en su forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La adaptación deberá ser razonable y proporcionada con relación a la necesidad de cada persona y empresa.

Si la solicitud se realiza por cuidado de hijos/as, tendrán que ser menores de 12 años.

#### *Artículo 15. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición de la trabajadora.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella o a la reordenación del tiempo de trabajo,

a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.





No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

También tendrán derecho a:

a) Movilidad geográfica: Las víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa, estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este período, las trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

b) Suspensión con reserva de puesto de trabajo, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

c) Extinción del contrato: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente convenio colectivo, se acreditarán según lo establecido en el R.D.L 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

## *Artículo 16. Vacaciones*

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior disfrutará obligatoriamente de 31 días naturales de vacaciones retribuidos al año.

En los supuestos en los que la persona trabajadora tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al período trabajado, tomando como referencia los 31 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador dis-



frutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## CAPÍTULO III. Condiciones de trabajo

### *Artículo 17. Grupos Profesionales*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

#### GRUPO I.

- Jefatura de Sección o de Servicio
- Director/a
- Personal Ingeniero/personal licenciado/personal graduado

#### GRUPO II.

- Jefatura de Tráfico
- Jefatura de Estación
- Jefatura de Administración
- Personal Encargado
- Jefatura de Taller

#### GRUPO III

- Personal Oficial Administrativo
- Personal Conductor
- Personal Taquillero
- Personal Mecánico

#### GRUPO IV

- Personal de limpieza
- Mozo
- Personal Auxiliar administrativo
- Recepcionista

En cuanto a la descripción de funciones del personal se estará lo dispuesto en el Laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 (BOE 24 de febrero de 2001).

### *Artículo 18. Ingresos y ceses*

Resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario/a y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:



- Personal de los grupos profesionales I, II: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales III y IV: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

## CAPÍTULO IV. EMPLEO

### *Artículo 19. Forma del contrato de trabajo*

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo profesional del trabajador/a contratado, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada al trabajador/a.

### *Artículo 20. Contratos eventuales*

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta 12 meses dentro de un período de 18.

Los contratos de duración inferior a 12 meses podrán prorrogarse mediante acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de esa duración máxima.

### *Artículo 21. Contratos formativos*

El contrato de trabajo en prácticas deberá formalizarse siempre por escrito, haciendo constar expresamente, la titulación del trabajador/a, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Son títulos habilitantes para celebrar contrato en prácticas en el sector de aplicación de este Convenio las licenciaturas universitarias, las diplomaturas universitarias, las diplomaturas medias de formación profesional específica, y los títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración del contrato de prácticas no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

Si el contrato concertado, es inferior a los dos años, las partes podrán prorrogarlo por períodos mínimos de 6 meses siempre que en ningún caso se supere la duración máxima establecida.

La retribución de las personas trabajadoras en prácticas será durante el primer año, como mínimo, del 65% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución de las personas trabajadoras en prácticas será durante el segundo año como mínimo del 80% del salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

La retribución indicada se percibirá porcentualmente al tiempo de trabajo.

A la terminación del contrato formalizado el empresario/a deberá expedir un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos. Todos los contratos de prácticas que agoten la duración máxima establecida de dos años deberán convertirse en indefinidos, en el caso de no haber recibido notificación expresa de la finalización de su contrato en los plazos establecidos en este Convenio.

Los contratos para la formación y el aprendizaje se regularán por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

### *Artículo 22. Contratos a tiempo parcial*

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.



## CAPÍTULO V. Estructura salarial

*Artículo 23.* La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores/as, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario/a deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### *Artículo 24. Tablas salariales para los años 2019, 2020 y 2021*

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como ANEXO I.

### *Artículo 25. Pagas extraordinarias*

Los trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias:

- Una de Verano, cuyo período de generación será semestral del 1 de enero al 30 de junio y que se abonará con las retribuciones del mes de junio.
- y otra de Navidad, cuyo período de generación será semestral del 1 de julio al 31 de diciembre y que se abonará con las retribuciones del mes de diciembre.

Todas ellas podrán ser prorrateadas mes a mes.

Serán equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio los trabajadores/as afectados recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

### *Artículo 26. Plus especial festivos y día de navidad y año nuevo*

El personal que tenga que prestar sus servicios durante la jornada de los días 1 de enero o 25 de diciembre recibirán una compensación especial de 50€ además de la generada por su jornada.

El resto de los 12 festivos del año se abonarán con una compensación especial de 40 euros además de la generada por su jornada.

Si el tiempo trabajado en estos días fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Estas cantidades son para todos los años de vigencia del convenio colectivo.



## *Artículo 27. Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias no compensadas por descanso serán abonadas con el 50% de incremento.

## *Artículo 28. Dietas*

Todo el personal contratado que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario las compensaciones, como mínimo, que se establecen a continuación:

Regular:

- Comida: 12 €
- Cena: 12 €
- Pernoctación: Según factura

Discrecional:

- Comida: 15 €
- Cena: 15 €
- Pernoctación: Según factura

Internacional

- Según factura

Estas cantidades son para todos los años de vigencia del convenio.

No obstante, las empresas pueden optar en lugar de abonar dietas por pagar directamente los servicios de manutención y hospedaje según factura. Sin que se pueda variar la opción elegida durante un año, salvo acuerdo entre las partes.

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

1º) Que el/la trabajador/a se encuentre en su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 1 horas.

2º) Que el/la trabajador/a se encuentre fuera de su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 45 minutos.

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

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

## *Artículo 29. Póliza de seguros*

Las empresas afectadas por este Convenio procederán en el plazo de un mes desde la publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, a concertar con una Entidad Aseguradora una póliza de seguro que cubra a sus trabajadores/as en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias:

- 13.000 euros para la consecuencia de muerte



- 19.000 euros para la consecuencia de incapacidad permanente absoluta, total y gran invalidez.

### *Artículo 30.- Incapacidad Temporal*

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán a la persona trabajadora el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación. La duración máxima de dicho abono será hasta el mes 11.

### *Artículo 31. Subrogación y Sucesión*

1. Estas normas serán de aplicación tanto para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano o interurbanos como para los servicios de transporte de uso especial aplicándose los siguientes criterios:

a) Al objeto de contribuir, garantizar y complementar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, establecida en el vigente Art. 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en caso de finalización de las adjudicaciones de servicios regulares de uso especial, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de alguno de estos servicios regulares de uso especial, los/las trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa, sociedad que vaya a realizar el servicio, y todo ello, con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

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

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

- Personal de nuevo ingreso que por exigencia del concesionario de los servicios se hayan incorporado a la prestación de servicios regulares de uso especial como consecuencia de una ampliación, en los seis meses anteriores a la finalización de aquellos. Si el nuevo pliego no contiene ampliación estos trabajadores/as no serán subrogados.

c) En lo referente al concepto de “personal adscrito”, se establece que se considerará tal a efectos de subrogación a todo aquel que realice su trabajo de forma habitual en el servicio afectado, no perdiendo esta consideración el/la conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes, siempre que en términos de jornada anual estos últimos servicios sean inferiores al 50% de la jornada máxima ordinaria prevista en este convenio para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.

BOPSO-115-07102019



d) La subrogación aplicará como máximo sobre tantos empleados/as como vehículos estén adscritos a cada uno de los servicios objeto de sucesión.

e) Para que opere la subrogación no es necesario que los empleados hayan desarrollado su actividad de manera exclusiva para el servicio de que se trate, y produciéndose aquélla sobre la totalidad de la jornada para la que el empleado/a estuviera contratado en la empresa saliente, aunque no la desarrollara completa para el concreto servicio adjudicado sin que, por tanto, quepa en ningún caso sólo la subrogación parcial de la jornada. El/la trabajador/a subrogado no podrá ser objeto de modificación sustancial en materia de jornada de trabajo por la empresa entrante durante el período de la nueva adjudicación administrativa o privada, salvo acuerdo expreso entre las partes.

f) En caso de que un servicio fuera prestado por más de un/a trabajador/a, será subrogado el que realice mayor porcentaje de jornada en cómputo anual en dicho servicio.

g) Los/las trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación entre empresas. En el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera planificado un período vacacional en fechas posteriores a la subrogación, el nuevo empresario respetará dichas fechas.

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

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

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

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

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

i) Igualmente, en el plazo indicado, la empresa saliente comunicará a los empleados/as afectados la subrogación a la empresa entrante.

j) Las previsiones aquí contenidas se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y ac-



ciones que, a cada trabajador, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

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

2. En cuanto a derechos de información y consultas, y al objeto de poder determinar con exactitud las personas que venían prestando los servicios objeto de subrogación, las empresas vendrán obligadas a enviar a la comisión paritaria, (en el plazo de 1 mes desde la publicación del convenio) la documentación acreditativa de los trabajadores y trabajadoras adscritas en el momento actual a cada uno de los contratos públicos que tengan adjudicados.

Cualquier variación permanente que pudiera afectar en los términos establecidos en los apartados anteriores al personal a subrogar, deberá comunicarse en el plazo máximo de 15 días a la citada comisión paritaria.

3. Dada la naturaleza del tipo de contratos a los que está adscrito este personal subrogable, y con el objeto de poder confirmar la prestación efectiva del servicio, además del cumplimiento del resto de normas legales existentes, así como mejorar la seguridad tanto para los trabajadores/as como para los usuarios, será obligatorio para acreditarlo el uso del aparato de control (Tacógrafo), por parte de todos los conductores/as con independencia del servicio prestado o de la distancia que se deba recorrer. Para el cómputo del 51% de la jornada total anual se tendrá en cuenta el tiempo estimado de la duración de la ruta fijado en el pliego del contrato administrativo.

## CAPÍTULO VI. Disposiciones varias

### *Artículo 32. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo*

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T. podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E. T.:

- Jornada de trabajo
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.





3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

4. En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

### *Artículo 33. Prendas de trabajo*

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores/as los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Los trabajadores/as deberán utilizar referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

### *Artículo 34. Privación del permiso de conducir y multas de tráfico*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio deberán comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos.

El incumplimiento de este deber de comunicación a la empresa, tendrá la consideración de falta muy grave tipificada en el artículo 36.3.o) del presente Convenio.

La sanción impuesta al conductor/a consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consecuencias:

- La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales.
- La retirada por tiempo desde un mes hasta un año será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor. Las empresas estudiarán la posibilidad de dar ocupación en otra categoría si ello fuese posible.
- La retirada por tiempo superior a un año conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

La sanción impuesta al conductor/a consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador implicará la extinción del contrato sin derecho a indemnización.

Serán de cuenta y cargo de la empresa, las multas y la recuperación de los puntos que a ella fueran imputables, igualmente, serán de cuenta y cargo del personal empleado las multas y la recuperación de los puntos a ellos imputables.

## CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

### *Artículo 35. Principios de Ordenación*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.

2. El trabajador/a está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.



El personal conductor afectado por el presente Convenio deberá comunicar a la empresa cualquier anomalía detectada en el funcionamiento del vehículo, así mismo está obligado al finalizar el servicio a dejar el vehículo en condiciones óptimas para el inicio del siguiente servicio.

3. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.

4. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.

5. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

### *Artículo 36. De la graduación de las faltas*

#### Principios de ordenación:

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

#### Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.



2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador/a.



r) La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

s) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de dos meses, o días alternos en seis meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento. Concretamente la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de las drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. El personal deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa a dicho sometimiento será justa causa de despido.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

l) El acoso sexual.

m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) No comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos.

### *Artículo 37. Sanciones*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:



Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

### *Artículo 38. Prescripción*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

## CAPÍTULO VIII. Interpretación de convenio

### *Artículo 39. Comisión Paritaria*

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada dos representantes de los empresarios/as y dos representantes sindicales. Pudiendo asistir asesores/as por cada organización firmante del presente acuerdo.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de sus partes dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. La Comisión Paritaria habrá de reunirse y elaborar un acuerdo en un plazo no superior a los tres días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Son funciones de la Comisión:

- La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
- La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas.

La Comisión Paritaria someterá las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.



## Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 115

Lunes, 7 de octubre de 2019

### ANEXO I

	2019		2020		2021	
	SALARIO ANUAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL	SALARIO MES
GRUPO I	21.689,86	1.549,28	22.123,66	1.580,26	22.566,13	1.611,87
GRUPO II	20.037,17	1.431,23	20.437,91	1.459,85	20.846,67	1.489,05
GRUPO III	16.750,00	1.196,43	17.085,00	1.220,36	17.426,70	1.244,76
GRUPO IV	14.500,88	1.035,78	14.790,90	1.056,49	15.086,72	1.077,62

Soria, 25 de septiembre de 2019.- La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinero Estéfano.

2000

BOPSO-115-07102019