



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 8 DE MARZO DE 2024 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CABRERO, S.A. PARA LOS AÑOS 2023, 2024 Y 2025.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de la EMPRESA CABRERO, S.A. para los años 2023, 2024 y 2025, acordado el día 29 de enero de 2024 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 12 de febrero de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y 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 (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

Primero. - Inscribir el mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

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 núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 11 de marzo de 2024.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





EMPRESA CABRERO S.A.
CONVENIO COLECTIVO 2023-2024-2025

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1º. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa, afectando a todos los centros de trabajo y a todos los trabajadores de Empresa Cabrero, S.A. de la provincia de Valladolid.

ART. 2º. VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de diciembre de 2023. Su duración será de tres años hasta el 31 de diciembre del 2025.

ART. 3º. DENUNCIA.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral. Estas abrirán la ronda de negociaciones para la consecución del Convenio siguiente en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de expiración del presente Convenio.

ART. 4º. PRÓRROGA.

La vigencia del presente convenio, a tenor de lo estipulado en el Art. 86-1 del E.T., se extenderá durante los años 2023, 2024 y 2025 o hasta la firma del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya y ello sin perjuicio de que, a la vista de la situación imperante en cada momento durante dicha vigencia, la Comisión Paritaria pueda, en el ejercicio de las prerrogativas que le son propias, modificar los pactos que hoy se suscriben.

Asimismo dicha vigencia se entenderá 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 y aquellos otros acuerdos cuya vigencia se fija explícitamente en el presente articulado.

ART. 5º. PRELACIÓN DE NORMAS.

Lo convenido por las partes en este convenio, regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre empresa y trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

ART. 6º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.





Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En caso de que por resolución administrativa o judicial, se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo en el plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de dicha resolución, a la constitución de la Comisión Negociadora, al objeto de volverse a negociar su contenido.

ART. 7º. COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio.

Estará formada por cuatro miembros, dos de ellos representantes de la empresa y dos de los trabajadores, nombrando, de entre sus propios miembros, Presidente y Secretario.

Dichos nombramientos serán efectuados de forma nominativa, por cada una de las partes firmantes, en el momento de la firma del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Las reuniones de esta comisión, serán solicitadas con una antelación mínima de dos días laborales por un mínimo de dos miembros de la misma, y se celebrarán en un plazo máximo de 15 días laborables desde dicha solicitud.

La Comisión Paritaria estará formada por las siguientes personas:

- D^a Rocío Cabrero y D. Luis Pérez en representación de la Empresa.
- D. David Rincón y Luis Miguel Sanz, en representación de los trabajadores.

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos. En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente. Las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos.

ART. 8º. PRODUCTIVIDAD Y EMPLEO.

Atendidas las características propias de la empresa, entre la misma y la representación de los trabajadores, se estudiará el sistema a adoptar, para la mejora del rendimiento y la calidad de los servicios.

Los trabajadores se comprometen al estímulo de la actividad, dedicación y atención al conjunto de labores que comprende el cometido que les tenga asignado la empresa, así como el cuidado y mantenimiento de los vehículos y material.

La empresa se compromete a mantener el nivel de empleo durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Para ello, en los casos de reducción de servicios, facturación o ante cualquier otra circunstancia que comprometa la viabilidad de la empresa, se aplicarán medidas de flexibilidad consistentes en la reducción de jornada y salarios, ya sea mediante la utilización del procedimiento del Expediente de regulación temporal de





la jornada o sin recurrir al mismo, cuando la reducción necesaria no alcance la cuantía preceptiva para ello, en cualquiera de los casos, mediante negociación con el Comité de Empresa y de conformidad con el mismo.

El Comité deberá aprobar dichas medidas por unanimidad de sus miembros, en el plazo de un mes desde que la empresa comunicare fehacientemente la existencia de las causas relacionadas en el párrafo anterior.

Este plazo podrá ampliarse por acuerdo expreso de ambas partes. Transcurrido el plazo sin acuerdo, la empresa propondrá las medidas que estime necesarias, de conformidad a la legalidad vigente, con el fin de garantizar la viabilidad empresarial.

Con el fin de que los trabajadores, a través de sus representantes legales, puedan conocer la evolución de la situación económica de la empresa, que tiene una influencia decisiva en la aplicación de lo aquí pactado, las partes firmantes del presente Acuerdo pondrán un especial énfasis en el cumplimiento de lo sancionado en los Arts. 64 y 65 del vigente Estatuto de los trabajadores, en cuanto a derechos de información y sigilo profesional.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES ECONÓMICAS.

SECCIÓN 1ª. INCREMENTO SALARIAL

ART. 9º. INCREMENTO SALARIAL.

Durante la vigencia de este convenio se producirán los incrementos salariales que se consignan a continuación, pero que no afectarán o modificarán, en ningún caso, a los conceptos salariales no revisables que son: antigüedad, el plus de sábados, domingos y festivos y las dietas.

- 1.- Incremento salarial a partir del 1/12/2023 del 6% conforme a tablas y pagadero con la mensualidad en que se aprueba.
- 2.- Incremento salarial a partir de 1/1/2024 del 3% no revisable.
- 3.- Incremento salarial a partir del 1/1/2025 del 2% no revisable.

SECCIÓN 2ª. SALARIO

ART. 10º. SALARIO BASE.

Los incrementos salariales referidos en artículo 9º, se aplicarán en fecha y cuantía a las tablas del anterior convenio, quedando reflejado los importes actualizados en el ANEXO I.

ART. 11º. ANTIGÜEDAD.





A cada trabajador, en función de su fecha de alta en la empresa le será de aplicación por este concepto lo siguiente:

a. Trabajadores en situación de alta en la empresa a 31 de diciembre de 1995.

El complemento personal de antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempos de servicios prestados a la empresa, consistentes, como máximo, en dos bienios al 5% cada uno y de cinco quinquenios al 10% cada uno.

b. Trabajadores en alta en la empresa a partir del 1 de enero de 1996 y hasta el 22 de abril de 2009 inclusive.

El complemento personal de antigüedad consistirá en un aumento periódico por tiempos de servicios prestados a la empresa, consistentes, como máximo, en un bienio al 5% y dos quinquenios al 10% cada uno. Se encuentran incluidos en este apartado trabajadores no conductores a que se refiere el punto 2 del artículo 11 del convenio colectivo del año 2009-2010-2011-2012.

c. Trabajadores en alta en la empresa a partir del 23 de abril de 2009.

Para los trabajadores contratados a partir del 23 de abril de 2009 (inclusive) se pasará a percibir el complemento de antigüedad en un 15% sobre el salario base, a partir del octavo año de permanencia en la empresa. A partir del decimotercer año de antigüedad, pasarán a percibir el complemento de antigüedad en un 25% del mismo concepto.

Para los conductores-perceptores el módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad será el salario base percibido por el trabajador en el año 2008. Para el resto del personal el módulo para el cálculo y abono del complemento de antigüedad será el salario base percibido al momento de la firma de este convenio. El personal contratado a tiempo parcial, en función de su fecha de alta en la empresa, percibirá el complemento de antigüedad, cuando corresponda su devengo, en proporción a la jornada realizada.

ART. 12º. PLUS CONVENIO.

Se establece un Plus Convenio para todas las categorías profesionales que se abonará mediante mensualidades completas y en las pagas extraordinarias a razón de 30 días, según cantidad detallada en el Anexo II.

El personal a jornada parcial percibirá este plus en proporción a su jornada.

ART. 13º. PLUS DE ASISTENCIA.

Se establece un Plus de Asistencia que se abonará mensualmente y en proporción a los días asistidos al trabajo de cada mes, según cantidad detallada en el Anexo II.

El personal a jornada parcial percibirá este plus en proporción a su jornada.

ART. 14º. PLUS CONSOLIDADO.





Se establece un Plus Consolidado de doce mensualidades que se abonará según devengo mensual, para el personal conductor, según cantidad detallada en el ANEXO II.

Los trabajadores a jornada parcial no percibirán dicho plus consolidado.

ART. 15º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Anualmente se abonará a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, dos gratificaciones extraordinarias en Julio y Navidad, en la cuantía de 30 días cada una de salario base, antigüedad y plus convenio.

Igualmente, se abonará una tercera paga extraordinaria, denominada de beneficios, cuyo devengo pertenece al año natural precedente al del abono. El abono de estas pagas se efectuará en los días 20 de los meses citados.

Los trabajadores a jornada parcial la percibirán en proporción a su jornada.

ART. 16º. HORAS EXTRAORDINARIAS.

El valor unitario de la hora extraordinaria, con independencia del salario, categoría y antigüedad de cada trabajador se fija según cantidad detallada en el ANEXO II.

El valor de la hora extraordinaria los sábados, domingos y festivos será la fijada en el ANEXO II.

Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza propia de la actividad de transporte.

ART. 16º BIS. PLUS DE SABADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS.

Se reconoce a todos los conductores, tanto de servicios discrecional como de servicio regular, un plus de 25 €, por cada día de trabajo efectivo en sábado, domingo y festivo.

Desde el ejercicio de 2024, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán, a efectos de retribución, como días de trabajo en festivo.

SECCIÓN 3ª. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS.





ART. 17º. DIETAS.

A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del conductor de su centro de trabajo hasta la llegada del mismo.

Dará derecho al percibo de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer y cenar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el conductor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas.

Cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual la empresa se encargará directamente de la gestión y abono del alojamiento, desapareciendo por tanto la dieta de pernocta.

Dieta regular

El importe diario de la dieta regular fija asciende a 6,37€ euros por día laborable.

La dieta regular se abonará con carácter mensual, a razón de 22 días laborables, ascendiendo el importe mensual a 140,14€ euros, por un período de once meses.

Los trabajadores a jornada parcial no percibirán esta dieta.

Dieta discrecional

De lunes a Viernes:

El importe diario para la dieta de la comida o de la cena asciende a 13,00€ euros.

El importe diario para la dieta de la comida y de la cena asciende a 38,00€ euros.

Sábados, Domingos y Festivos:

El importe de la dieta de la comida o de la cena asciende a 21,00€ euros.

El importe de la dieta de la comida y cena asciende a 42,00€ euros.

En los viajes al extranjero, se abonará además, los gastos de manutención y estancia.

ART. 18º. PLUS TRANSPORTE.

Es la cantidad que percibirá el personal para suplir los gastos ocasionados por su desplazamiento al centro de trabajo, por mes efectivamente trabajado y para todas las categorías profesionales, según cantidad detallada en el Anexo II.





CAPÍTULO III. JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y VACACIONES.

ART. 19º. JORNADA.

a).- PERSONAL CONDUCTOR PERCEPTOR

Para dichos trabajadores, la jornada de trabajo a tiempo completo, en cómputo anual, será de 1.800 horas de trabajo, con proyección semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

La jornada anteriormente señalada podrá tener una distribución irregular, siempre que se establezca un mínimo de 4 horas diarias de jornada. Cuando la interrupción durante el desarrollo de la jornada sea inferior a una hora, se considerará dedicada a trabajos auxiliares y se computará como tal a todos los efectos.

En lo no regulado en el presente Convenio respecto a jornada y su duración, trabajo efectivo y tiempo de presencia, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, reguladora de las jornadas especiales de trabajo entre las que se encuentran el transporte de viajeros por carretera.

El poder organizativo corresponde a la empresa en ejercicio de todas las facultades y posibilidades que en materia de planificación y organización de la jornada le confiere la legislación vigente, con respeto en todo caso a las disposiciones allí establecidas.

Todos los trabajadores cumplimentarán un parte diario de trabajo en la jornada, haciendo referencia en el mismo a todas las tareas desarrolladas a lo largo de la misma, así como al tiempo empleado en cada una de ellas. Este parte constará de dos hojas, una de ellas, firmada por el trabajador, quedará en poder del empresario y la otra en poder del trabajador, llevando ésta el sello de la empresa previa comprobación de la veracidad de lo detallado en el parte. La no cumplimentación del citado parte o la no veracidad del mismo, serán motivos de sanción laboral grave o muy grave conforme a la normativa disciplinaria de aplicación.

b).- PERSONAL DE TALLER Y OFICINAS.

La jornada de trabajo a tiempo completo, en cómputo anual, para dicho personal de taller y de oficinas, será de 1.785 horas, con proyección semanal de 39 horas de trabajo efectivo.

ART. 20º. DESCANSOS.

En materia de tiempos máximos de conducción, interrupciones y descansos, será de aplicación la legislación vigente, en todo su articulado. El descanso semanal que corresponda será rotativo entre todos los trabajadores.

ART. 21º. CALENDARIO LABORAL.





Para el personal de movimiento se pondrá en conocimiento de los trabajadores los cuadros o calendarios mensuales, con expresión de los trabajadores adscritos a cada uno de ellos y con un mes de antelación a su ejecución.

Dichos calendarios reflejarán como mínimo los servicios a realizar, los horarios, las vacaciones y los descansos semanales y entre jornadas.

No obstante lo anterior, se podrá modificar el calendario para el personal de fábricas siempre que, por razones de producción de la empresa contratante, no sea posible realizar el servicio programado.

En estos casos el trabajador deberá conocer la modificación con la suficiente antelación y, en todo caso, la empresa deberá garantizar que es conocedor de la circunstancia antes de finalizar la jornada del día anterior a la variación.

ART. 22º. VACACIONES.

Se establece un período anual de vacaciones de 30 días naturales. Dicho período vacacional será retribuido económicamente con los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus convenio, plus consolidado, plus de asistencia y plus transporte.

La empresa pagará, en el mes de Agosto, una indemnización llamada Bolsa de Vacaciones, según cantidad detallada en el ANEXO II.

Los trabajadores a tiempo parcial percibirán este concepto en proporción a su jornada.

ART. 23º. LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo fijados en el artículo 37, apartado 3, 4 y 5 de la Ley Estatuto de los Trabajadores y, concretamente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo





determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.





CAPÍTULO IV **PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR, MULTAS Y TARJETA** **DE TRANSPORTE**

ART. 24º. PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

Cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por causas distintas a la embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria grave, la empresa no podrá despedir por esta causa al trabajador afectado.

En el supuesto de retirada del permiso de conducir por imprudencia temeraria grave, la decisión extintiva del contrato será valorada y estudiada por la Comisión Paritaria de este Convenio, regulada en el artículo 7 del mismo, quien deberá emitir el correspondiente Informe no vinculante a la empresa.

Al finalizar la suspensión, el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad a la retirada del permiso de conducir.

En los supuestos anteriores y en la retirada del permiso como consecuencia de exámenes psicotécnicos, la representación de los trabajadores podrá elevar a la dirección de la empresa, propuesta razonada sobre la posibilidad de emplear al conductor en otro puesto de trabajo; si no se llegase a un acuerdo entre ambas partes, decidirá, la dirección de la empresa, de forma razonada dejando a salvo los derechos y acciones que pudieran asistir al trabajador.

ART. 25º. SANCIONES Y MULTAS

Serán de cuenta y cargo exclusivo de la empresa las sanciones y correspondientes multas que a ella fueran imputables. Igualmente, serán de cuenta y cargo de los trabajadores las sanciones y correspondientes multas que a ellos fueran imputables.

ART. 26º. TARJETA DE TRANSPORTE

La empresa abonará los gastos originados por la renovación de la tarjeta de transporte a los trabajadores de la plantilla, siempre y cuando estos tengan una antigüedad mínima de cinco años en la empresa.

CAPÍTULO V **PRESTACIONES SOCIALES**

ART. 27º. INCAPACIDAD TEMPORAL.

Derivada de Enfermedad Común o Accidente no laboral: La empresa completará hasta el 100% de la base reguladora desde el 10º día de incapacidad temporal.





Derivada de Accidente Laboral o enfermedad profesional: La empresa completará hasta el 100% desde el primer día y hasta que finalice la situación de Incapacidad Temporal.

ART. 28º. PRIMA DE SEGURO CONDUCTORES.

La empresa abonará, como ayuda a los conductores, una cantidad mensual en concepto de ayuda al pago de la prima del seguro concertado por el trabajador, según cantidad detallada en el Anexo II.

ART. 29º. PRENDAS DE TRABAJO.

El personal de Movimiento será provisto por la empresa de una chaqueta, dos camisas con el nombre de la empresa, dos pantalones y una corbata.

Para el personal de Taller, tres buzos, un par de botas de trabajo y un equipo completo para los lavacoques. Este vestuario se entregará cada dos años y su entrega se realizará en otoño de los años pares, siendo obligatoria su utilización, limpieza y decoro por parte del trabajador. Si alguna prenda, por razón de su uso normal, se deteriorase antes del plazo previsto, será reemplazada por una nueva, previa entrega de la prenda deteriorada.

Art. 30º. TRANSPORTE GRATUITO.

Los trabajadores de la empresa, sus cónyuges e hijos hasta los 30 años, e hijos minusválidos por tiempo indefinido (en adelante beneficiarios) podrán viajar gratuitamente en el servicio regular de uso general del que es titular Empresa Cabrero S.A.

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán presentar por escrito una solicitud indicando el número de beneficiarios, y acreditando tal circunstancia con el Libro de Familia. El reconocimiento del derecho será objeto de revisión anual.

La empresa pondrá a disposición del trabajador el título de transporte por cada uno de los beneficiarios que tenga, que deberá presentarse en todo caso, y sin excepción al acceder al autobús, a los efectos de garantizar el control oportuno.

La utilización indebida, fraudulenta o la ocultación de datos para su obtención, será causa de retirada definitiva del referido título para el titular y para todos sus beneficiarios.

CAPÍTULO VI **CONTRATACIÓN**

ART. 31º. CONDICIONES GENERALES

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio.





Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 32º. CONDICIONES ESPECIALES DE CONTRATACION

En materia de contratos de duración determinada, se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

ART. 33º PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

ART. 34º CESES POR FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL, BAJA VOLUNTARIA Y EXCEDENCIAS.

Se establece un preaviso de cese de, como mínimo, quince días naturales. Este preaviso obliga tanto a la empresa como al trabajador y deberá ser formalizado por escrito.

El trabajador que no preavise su marcha en el plazo previsto, perderá el derecho a la cantidad equivalente al salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido, deduciéndose de la liquidación final.

Igualmente, la empresa de no comunicar al trabajador el cese con la citada antelación, vendrá obligada a abonar los días de salario correspondiente al plazo de preaviso incumplido.

La empresa, junto con el preaviso de la extinción del contrato por finalización del mismo, acompañará una propuesta provisional de liquidación de las cantidades adeudadas al trabajador y éste deberá, si existe acuerdo, entregarla firmada a la empresa antes del último día de permanencia en la empresa, debiendo hacerse en el transcurso del último día el abono de las cantidades acordadas.

ART. 35º ABSENTISMO

La representación legal de los trabajadores y la empresa se comprometen a buscar fórmulas objetivas dentro de la Comisión Paritaria para conseguir reducir el índice de absentismo en la empresa, si durante la vigencia del presente convenio se superase el cinco por ciento (5 por 100) de absentismo.

CAPÍTULO VII

DERECHOS COLECTIVOS





Art. 36º DERECHOS SINDICALES

Los representantes sindicales dispondrán de veinticinco horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación, procurando no interrumpir el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

Art. 37º IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES

La empresa respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá 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.

La empresa dispone del correspondiente Plan de Igualdad suscrito con arreglo a la legislación vigente.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

A efectos de solución de los Conflictos Colectivos que pudieran originarse, las partes signatarias del presente Convenio se adhieren expresamente al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (SERLA).

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Con la firma del presente Convenio, ambas partes acuerdan no efectuar reclamación alguna con motivo de las condiciones que pudieran ser objeto de pacto en otros Convenios, tanto de ámbito provincial como nacional, por entender que, en la actual situación de la empresa, este Convenio Colectivo es, en su conjunto, más beneficioso para ambas partes.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Régimen Disciplinario. Será de aplicación directa el Laudo Arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera de fecha 24 de Noviembre de 2000, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

En lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las Disposiciones Legales Vigentes de carácter general.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 25

La empresa abonará a todos los trabajadores que estén de alta el día de la firma del nuevo convenio, un plus lineal, igual para todas las categorías, de 1.000 € brutos, no consolidable, pagadero una sola vez durante la vigencia del convenio, y que se hará efectivo durante el mes de enero de 2024.

Los trabajadores con alta en la empresa a partir del 1 de enero de 2023, recibirán este plus lineal en proporción a su fecha de alta.

Los trabajadores a tiempo parcial percibirán este plus en proporción a su jornada.

ROCIO CABRERO GARCIA

LUIS PEREZ VIÑAS

LUIS MIGUEL SANZ ZARZUELA

JORGE VELASCO GONZALEZ

DAVID RINCON GARCIA

OSCAR FERNANDO IGLESIAS CALVO

JESUS LOZANO BLANCO

JUAN ANTONIO HOYOS GONZALEZ

ID DOCUMENTO: kh/C8T0AHU10nQLx4vUcjdE+vrY=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 26

ANEXO I

CATEGORIA	Diciembre 2023		2024		2025	
	Salario base	Base antigüedad	Salario base	Base antigüedad	Salario base	Base antigüedad
Grupo Profesional I						
Gerentes, Ingenieros y Licenciados	1.376,31	1.376,31	1.417,60	1.417,60	1.445,95	1.445,95
Jefe de Servicio	1.376,31	1.376,31	1.417,60	1.417,60	1.445,95	1.445,95
Jefe de Taller	945,03	945,03	973,38	973,38	992,85	992,85
Jefe de Administración	945,03	945,03	973,38	973,38	992,85	992,85
Inspector Principal	895,27	895,27	922,12	922,12	940,56	940,56
Jefe de Tráfico	895,27	788,90	922,12	788,90	940,56	788,90
Grupo Profesional II						
Inspector	845,58	845,58	870,95	870,95	888,37	888,37
Encargado de Tráfico de 1ª	845,58	845,58	870,95	870,95	888,37	888,37
Encargado de Tráfico de 2ª	746,10	746,10	768,49	768,49	783,86	783,86
Conductor-Perceptor	895,48	789,09	922,34	789,09	940,79	789,09
Conductor-Mecánico	895,48	789,09	922,34	789,09	940,79	789,09
Conductor	895,48	789,09	922,34	789,09	940,79	789,09
Conductor antigüedad inferior a 2 meses	820,68	723,18	845,30	723,18	862,21	723,18
Grupo Profesional III						
Cobrador	767,56	767,56	790,58	790,58	806,39	806,39
Taquillero	671,41	671,41	691,56	691,56	705,39	705,39
Oficial Admv/Operador inform. de 1ª	895,27	895,27	922,12	922,12	940,56	940,56
Oficial Admv/Operador inform. de 1ª	845,46	845,46	870,82	870,82	888,24	888,24
Auxiliar Administrativo	746,09	746,09	768,47	768,47	783,84	783,84
Grupo Profesional IV						
Jefe de Equipo	895,27	895,27	922,12	922,12	940,56	940,56
Oficial de Talleres de 1ª	845,46	845,46	870,82	870,82	888,24	888,24
Oficial de Talleres de 2ª	795,76	795,76	819,64	819,64	836,03	836,03
Oficial de Talleres de 3ª	746,10	746,10	768,49	768,49	783,86	783,86
Grupo Profesional V						
Mozo de Taller	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77
Lavacoches	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77
Mozos y Peones	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77
Auxiliar en ruta	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77
Grupo Profesional VI						
Auxiliar Administrativo aspirante	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77
Telefonista - Recepcionista	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77
Guarda - Portero - Vigilante	695,57	695,57	716,44	716,44	730,77	730,77

ID DOCUMENTO: kh/C8T0AHU10nQLx4vUcJdE+vrY=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 27

ANEXO II

	Diciembre 2023	2024	2025
PLUS CONVENIO	189,15	194,82	198,72
PLUS ASISTENCIA	198,25	204,20	208,28
PLUS CONSOLIDADO	136,17	140,25	143,06
HORA EXTRA L a V	13,02	13,41	13,68
HORA EXTRA S + D + F	17,39	17,91	18,27
PLUS TRANSPORTE	71,06	73,19	74,65
BOLSA VACACIONES	231,41	238,35	243,12
PRIMA CONDUCTORES	8,47	8,72	8,89

ID DOCUMENTO: kh/C8T0AHU10nQLx4vUcjdE+vrY=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>

