III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Anuncio.

Convenio o acuerdo: Salamanca de TransporteS S.A.

Expediente: 37/01/0057/2025

Fecha: 30/01/2026

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Código 37101472012026.

Mediante registro telemático de fecha 6 de diciembre de 2025, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio colectivo de la empresa Salamanca de Transportes S.A., aprobado por la comisión negociadora el pasado 24 de noviembre de 2025.

Dicho convenio colectivo se presentó acompañado de la documentación mínima necesaria para su inscripción y publicación

El citado convenio colectivo entra en vigor el día 1 de enero de 2024, siendo su duración y vigencia de cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias en las que se pacte específicamente una vigencia diferente, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio fue remitido a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social el pasado 12 de diciembre de 2025, y una vez revisado, informa el 14 de enero de 2026 que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del convenio colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del 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, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del Convenio colectivo de la empresa Salamanca de Transportes S.A.

Segundo.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita en el BOP de Salamanca, cuyo texto se incorpora a este acuerdo como anexo.

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, P.A. (Resolución de 21-12-2018) jefe de Área de Relaciones Laborales, Manuel Lisardo Sánchez Merchán.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SALAMANCA DE TRANSPORTES S.A.

CAPÍTULO I OBJETO

Artículo 1. OBJETO.

El presente convenio, denominado Convenio Colectivo de la Empresa Salamanca de Transportes S.A., tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la citada empresa y el personal que presta sus servicios en ella y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende las actividades relacionadas con el transporte urbano de viajeros/as.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL.

1.- Este convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicio en la empresa y a todo aquél que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el/la trabajador/a.

2.- Son casos de exclusión del ámbito personal del presente convenio los referidos en el artículo 2, apartado 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito territorial de aplicación de este convenio comprende la ciudad de Salamanca.

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL.

1.- Vigencia: el presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, con efectos desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

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

3.- Denuncia: el presente convenio podrá ser denunciado expresamente con una antelación de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia y en todo caso de forma automática el 31 de diciembre del año 2027.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Compensación: las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que vinieren rigiendo con anterioridad a la vigencia del convenio, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Absorción: habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este convenio, así mismo valoradas en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente convenio.

Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase

CVE: BOP-SA-20260209-003

alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los veinte días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 8. CONDICIONES PERSONALES.

1.- Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresa y situaciones anteriores que impliquen para el/la trabajador/a condiciones más beneficiosas que las contenidas en el presente convenio, manteniéndose "ad personam" siempre globalmente consideradas y en cómputo anual. Se informará al comité de empresa, si lo solicita, sobre las personas trabajadoras que cobren un complemento "ad personam".

2.- Los/as trabajadores/as podrán ser asistidos/as por sus representantes sindicales en la negociación de sus condiciones individuales.

CAPÍTULO III COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA.

1.- Con el fin de fomentar la paz social colaborando las partes en la solución de discrepancias o conflictos y mejorando incluso el contenido o articulación del presente convenio, se constituye una comisión de interpretación y vigilancia.

2.- Estará compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes, empresarial y social, (proporcional a su representación) quienes podrán usar asesores/as con voz pero sin voto. Por la parte social estarán representados todos los sindicatos presentes en el comité de empresa, con representación proporcional a la que tengan en el mismo. De entre los ocho miembros se elegirá un/a presidente/a y un/a secretario/a, sin que ambos cargos puedan recaer en una sola de las partes y debiéndose alternar los cargos.

3.- Dentro del mes siguiente a la publicación del presente convenio colectivo, se procederá a la constitución efectiva de la comisión, que se dotará del correspondiente reglamento, incorporándolo como anexo al convenio.

4.- Cuando la comisión mixta paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (SERLA).

5.- La Comisión se reunirá siempre que sea necesario y a petición de cualquiera de las partes, con carácter ordinario y siempre que sea necesario resolver un conflicto o elaborar un calendario con carácter extraordinario.

6.- Los acuerdos adoptados en el pleno de la comisión, tendrán el mismo valor y eficacia que lo pactado en el presente convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del convenio colectivo. la propia comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc.

7.- Dentro de sus funciones, esta comisión prestará especial vigilancia en el cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, de la Ley para la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de los trabajadores/as, así como 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

CVE: BOP-SA-20260209-003

no incurra en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

8.- El domicilio de la citada comisión será el domicilio social de la empresa en Salamanca.

9.- Esta comisión, durante la vigencia del presente convenio, se compromete a mantener reuniones trimestrales en orden a estudiar sistemas alternativos al de antigüedad vigente hasta la fecha.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO.

La organización del trabajo, planificación, control de actividades y objetivos es facultad y responsabilidad de la empresa, a la que corresponde determinar la persona o personas en quien delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones y normas de Derecho Laboral.

CAPÍTULO V PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 11. CONTRATACIÓN.

1.- La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento.

2.- 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.

Artículo 12. PERIODO DE PRUEBA.

El periodo de prueba que pueda pactarse en los contratos de trabajo no podrá exceder de los límites siguientes:

Técnicos/as titulados/as: 6 meses. Resto personal: 2 meses.

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 13. CATEGORÍAS.

El personal afectado por el presente convenio deberá estar incluido en alguna de las categorías profesionales definidas en el catálogo que se indica.

La clasificación profesional consignada es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Todo/a trabajador/a está obligado/a a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad en la categoría profesional que lo cualifica, según el catálogo de categorías.

A cada trabajador/a se le asignará un volumen de prestación laboral adecuada a su categoría y jornada.

El/la trabajador/a que esté interesado/a en cambiar de categoría dentro de la empresa lo comunicará por escrito a la dirección. Ésta, cuando haya una vacante en la categoría solicitada, comprobará que el/la aspirante o aspirantes cumplen con los requisitos específicos de dicha categoría y elegirá de entre los/as candidatos/as solicitantes.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio serán clasificados/as en seis grupos profesionales.

CVE: BOP-SA-20260209-003

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

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

Grupo profesional I:

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas. Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando. Comprende:

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

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

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

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

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

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

Jefe/a de sección: el/la que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.

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

CVE: BOP-SA-20260209-003

Inspector/a principal: ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la dirección o del/la jefe/a de servicio.

Ingenieros/as y Licenciados/as: dependen de la dirección o de los jefes/as de servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

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

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

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

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional. Comprende: los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

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

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

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

Agente de movilidad y control: bajo la directa coordinación del Jefe/a de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los/as agentes únicos/as, conductores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros/as, dando cuenta a su jefe/a inmediato/a de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Agente único / oficial de primera y agente de movilidad y control: es la persona que podrá ejercer tanto de agente único / oficial de primera, como de agente de movilidad y control cuando las necesidades del servicio lo requieran. Las funciones que le corresponden serán en función del trabajo que realice. Respecto a los pluses y salario cobrará en función de la categoría que ejerza en cada momento.

CVE: BOP-SA-20260209-003

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

Agente único/a oficial primera: es la persona que con carné de conducir D y CAP realiza las funciones señaladas para la conductora y está obligada a desempeñar simultáneamente las que se definen para la cobradora en el grupo siguiente.

Agente único/a de fines de semana y festivos: es la persona con permiso de conducir con carnet D y CAP contratada para realizar su trabajo durante los fines de semana y días festivos, si bien, podrá realizar trabajo en días laborables cuando las necesidades del servicio urbano lo requieran. Una vez alcanzada una antigüedad en la empresa de tres años pasará automáticamente a la categoría de Agente único Oficial Primera. El contrato de trabajo tendrá una jornada parcial de 760 horas anuales pudiendo realizar hasta un máximo del 60 % de horas complementarias al año. Como medida de fomento al empleo su contratación tendrá carácter indefinido.

Inicialmente para esta categoría se contratarán un mínimo de 20 personas antes del 1 de enero del 2026 garantizando siempre esa cantidad mínima de trabajadores/as. Dicha categoría se ampliará en proporción a la ampliación de la flota.

La retribución de esta categoría en 2026, año de su implantación, se recoge en el Anexo II.

Grupo profesional III:

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

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

Cobrador/a: es aquel/la operario/a que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros/as urbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros/as, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los/as viajeros/as. Ayudará al/a conductor/a en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Auxiliar de ventas: es el/la trabajador/a que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al/a jefe/a de tráfico.

Oficial administrativo/a - operador/a informático/a: realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los/as operadores/as de equipos informáticos así como los/as liquidadores/as y recaudadores/as.

Auxiliar administrativo/a: realiza, sin la autonomía del/a oficial administrativo/a, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

CVE: BOP-SA-20260209-003

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

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

Oficial comercial: es aquel/la trabajador/a que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

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

Grupo profesional IV:

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

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

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

Jefe/a de equipo: bajo la dependencia del encargado/a general toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios/as.

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

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

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

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

Grupo profesional V:

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

CVE: BOP-SA-20260209-003

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

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

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

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

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

Mozo/a de servicio: son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, realizando su servicio de día.

Guarda de noche: son los/as operarios/as que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio conduciendo ocasionalmente vehículos de la empresa. Su actividad se realiza en servicio de noche.

Guarda conductor/a: realiza principalmente las funciones de agente único/a en el servicio nocturno de autobuses, y el resto de la jornada, realiza las funciones de guarda de noche.

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

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

Grupo profesional VI:

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

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

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

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

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

Guarda/portero-a/personal de vigilancia: vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

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

CVE: BOP-SA-20260209-003

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

CAPÍTULO VII JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 14. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

1.- La jornada laboral será de 1.780 horas efectivas anuales para todo el personal de la empresa, durante la vigencia del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, se realizará para cada uno de los trabajadores/as de la empresa cómputos cuatrimestrales de jornada, cuyos límites fijará la empresa.

Al final de cada uno de los cuatrimestres, cada trabajador/a percibirá en concepto de horas extras, las que efectivamente haya trabajado superando el límite fijado para el correspondiente cuatrimestre. Por el contrario, en el caso de que un trabajador/a no alcance en un cuatrimestre el límite de horas establecido, verá incrementada, hasta un máximo de 16 horas, la jornada de trabajo del cuatrimestre siguiente en el mismo número de horas que no haya realizado en el cuatrimestre anterior, siempre y cuando se trate de cuatrimestres dentro de un mismo año natural.

En el caso de que este cómputo de jornada cuatrimestral fuese anulado por resolución judicial y/o administrativa se aplicará lo establecido en el acuerdo del S.E.R.L.A. de fecha 20 de junio de 2007 en el que se estableció el cómputo anual de jornada.

2.- La jornada será continuada para todo el personal de la empresa, con un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas diarias; exceptuando las jornadas realizadas en domingos y festivos, por la mañana, cuya duración mínima será de 6 horas y 15 minutos.

El cómputo de jornada diaria será:

1. En turnos de mañana de lunes a viernes, de 6:50 a 15:15, computándose un total de 8 horas y 25 minutos para los/as agentes únicos/as y para el personal del taller. Los/as agentes de movilidad y control de 6:45 a 15:20, computándoles 8 horas y 35 minutos.

2. En turnos de mañana de sábados, de 7:50 a 15:15, computándose un total de 7 horas y 25 minutos para los/as agentes únicos/as y para el personal del taller. Los/as agentes de movilidad y control de 7:45 a 15:20, computándoles 7 horas y 35 minutos.

3. En turnos de mañana de domingos y festivos de 9:00 a 15:15, computándose un total de 6 horas y 15 minutos para los/as agentes únicos/as y para el personal del taller. Los/as agentes de movilidad y control de 8:55 a 15:20, computándoles 6 horas y 25 minutos.

En turnos de tarde, todos los días, de 15:05 a 23:30, computándose un total de 8 horas y 25 minutos para los/as agentes únicos/as y para el personal del taller; exceptuando las tardes con retirada anticipada de autobuses, que será de 15:05 a 22:20, computándose un total de 7 horas y 15 minutos efectivos. Los/as agentes de movilidad y control de 15:00 a 23:35, computándoles 8 horas y 35 minutos.

El horario de trabajo de los/as guardas de noche comenzará a las 22:20 horas y finalizará a las 07:00 horas, computándoles 8 horas y 40 minutos.

El horario de trabajo de los/as guardas-conductores/as comenzará a las 22:30 horas y finalizará a las 05:30 horas, computándoles 7 horas.

El horario de trabajo de los/as auxiliares de ventas que desempeñen su labor en local de horario de apertura al público ininterrumpido de 8:00 a 21:00 horas en el turno de mañana de lunes a viernes, no festivos, se iniciará a las 7:45 y finalizará a las 14:50, computándose 7,08 horas efectivas. El turno de mañana de sábados, no festivos, comenzará a las 8:15 finalizando a las 14:50,

CVE: BOP-SA-20260209-003

computando un total de 6,58 horas efectivas. El turno de tarde de lunes a viernes, no festivos, se iniciará a las 14:15 y concluirá a las 21:20, computándose en total 7,08 horas efectivas.

El horario de trabajo de los/as auxiliares de ventas que desempeñen su labor en local de horario de apertura comercial al público interrumpido de 10:00 a 14:00 horas y de 17:00 a 20:00 en el turno diario de lunes a viernes, no festivos, se iniciará a las 9:50 y finalizará a las 14:00, reanudándose a las 17:00 para finalizar a las 20:20 horas, computándose 7,5 horas efectivas por jornada. Para este exclusivo caso, sólo podrá ejercer su labor en dicho local, personal de nueva contratación, o personal temporal o con jornada parcial.

La jornada de trabajo para el personal de oficina se establecerá de lunes a viernes, no festivos de mañana.

Los cómputos incluyen el descanso legal de quince minutos para jornadas continuadas.

3.- El calendario laboral anual definitivo se confeccionará y entregará conforme a lo estipulado en el Reglamento de Organización de los Servicios de los Agentes Únicos/as. Se entregará antes del 20 de noviembre de cada año.

4.- En materia de cambios voluntarios de turnos o jornadas de trabajo entre compañeros/as, éstos deberán ser comunicados previamente a la administración de la empresa o, en su defecto, al/a agente de movilidad y control de servicio, quienes deberán dar su visto bueno, como hasta la fecha.

El pago de la retribución diaria al trabajar en estos casos se realizará como hasta la fecha, esto es, al trabajador/a que originariamente tenía asignado el servicio por la empresa. Con relación a lo aquí establecido, en caso de que el/la trabajador/a que se ha comprometido a realizar la sustitución no acuda a prestar el servicio, la responsabilidad, incluida la económica, recaerá sobre él/la, excepto por ausencia legal sobrevenida.

Artículo 15. DESCANSOS.

Descanso entre jornadas: el descanso mínimo entre jornadas, como norma general, será de 12 horas.

En el supuesto que por causa mayor no pueda descansar las doce horas reglamentarias entre jornada y jornada, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir como compensación económica la cantidad establecida en el anexo por cada hora no descansada. Dichos descansos no podrán ser modificados salvo acuerdo con la persona trabajadora.

En cuanto a los descansos semanales, se estará a lo legalmente establecido en cada momento y a lo estipulado en el Reglamento de Organización de los Servicios de los Agentes Únicos/as.

Artículo 16. HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada pactada.

2.- No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

3.- Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la reducción o supresión de las horas extraordinarias con un máximo realizable de 80 horas/año.

4.- Su ejecución tendrá carácter voluntario para el/la trabajador/a, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

CVE: BOP-SA-20260209-003

5.- A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al/a trabajador/a en el recibo correspondiente.

6.- Se prohíbe realizar horas extraordinarias a menores de 18 años.

7.- Los trabajadores nocturnos no podrán realizar horas extraordinarias.

CAPÍTULO VIII VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 17. VACACIONES.

1. Se establece para todos/as los/as trabajadores/as afectados/as por el presente convenio, un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales para aquellos/as que lleven más de un año en la empresa o, en su defecto, la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la misma.

2. Las vacaciones anuales, con carácter general, se disfrutarán en dos periodos de quince días consecutivos cada uno. La empresa facilitará en el último trimestre de cada año la relación de quincenas del año siguiente y el número de trabajadores/as máximo que podrán disfrutar vacaciones en cada una. Se adquiere el compromiso en 2026 de estudiar para 2027 la posibilidad de que las vacaciones anuales se puedan fraccionar en tres periodos de diez días cada uno.

Sobre dicha relación, los trabajadores/as elegirán e irán cubriendo las mismas según un sistema de grupos por el cuál el primer grupo que elija cada año, pasará a ser el último en elegir el siguiente año.

3. Si durante su disfrute se produjera incapacidad temporal (IT), confirmada de algún trabajador/a, no se computarán dichos días como vacaciones, concertándose entre empresa y trabajador/a el disfrute de tal periodo.

4. Serán abonadas sobre salario base, antigüedad, plus de actividad y quebranto de moneda o plus de servicios especiales.

5. Se abonará anualmente a cada trabajador/a la cantidad estipulada en el anexo en concepto de bolsa de vacaciones. El abono de la bolsa de vacaciones se incluirá en la nómina correspondiente al mes de agosto de cada año.

Artículo 18. PERMISOS.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, desde el primer día laborable.

b) Cinco días laborables 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 consanguineidad 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. El permiso de cinco días laborables para el exclusivo caso de la hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no precise de desplazamiento podrá fraccionarse siempre y cuando persista el ingreso hospitalario.

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. En caso de fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, se incrementará en un día el permiso que corresponda, disfrutándolo consecutivamente al mismo.

c) 2 días por traslado del domicilio habitual.

CVE: BOP-SA-20260209-003

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al/a trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

g) El trabajador/a, previo aviso con 48 horas de antelación, podrá disfrutar de tres días laborales al año para asuntos propios limitándolo, a efectos de su disfrute, a la no concurrencia en el mismo día de más de un empleado/a de la misma categoría profesional, a excepción de la de los/as agentes únicos/as que será de más de dos y de más de cuatro desde el año 2026, en razón de su mayor número de trabajadores/as. Este permiso para asuntos propios computará como el mismo servicio que se tuviera nombrado con anterioridad el día del permiso solicitado.

A excepción de:

1.- Trabajadores/as con antigüedad inferior a un año en la empresa que generarán un día por cuatrimestre trabajado durante el primer año o fracción superior a 0,5.

2.- Trabajadores/as jubilados/as parciales que tendrán derecho a un día por cuatrimestre trabajado o fracción superior a 0,5.

3.- Situaciones de suspensión laboral ajenas a la empresa por fuerza mayor.

4.- Excedencias pactadas.

h) Dos días por matrimonio de pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

i) Un día en el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización del trabajador/a.

j) Por el tiempo necesario para la realización de pruebas médicas especializadas en centros oficiales de la Seguridad Social y sus centros concertados.

2. 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.

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 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

CVE: BOP-SA-20260209-003

simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

3. 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. 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, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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, 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 aquella, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

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

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, 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 o la reducción de jornada.

CVE: BOP-SA-20260209-003

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

La pareja de hecho constituida legalmente se equiparará a todos los efectos al matrimonio en todos los permisos y licencias, previa justificación ante la empresa del registro pertinente ante la autoridad competente.

7. 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 periodo 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 periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo 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.

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.

8. 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 constituya 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 periodos 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 supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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.

9. 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 7 y 8 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.

10. 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 parto 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.

CVE: BOP-SA-20260209-003

Artículo 18 bis. LICENCIA NO RETRIBUIDA.

El/la trabajador/a con una antigüedad de al menos un año en la empresa, y previo aviso a la empresa de al menos un mes a su inicio, tendrá derecho al disfrute de una licencia no retribuida durante un periodo de entre un mes y cuatro meses, siempre y cuando no coincida en el periodo de su disfrute con otra anterior del mismo tipo de otro/a trabajador/a y que hayan transcurrido al menos dos años desde la finalización de la anterior licencia no retribuida de este tipo que pudiera haber disfrutado.

Artículo 19. EXCEDENCIAS.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Se perderá definitivamente este derecho preferente en el caso de no solicitarse por escrito a la empresa la reincorporación antes de la finalización de los periodos de excedencia o de sus prórrogas, si las hubiera.

CVE: BOP-SA-20260209-003

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPÍTULO IX RETRIBUCIONES

Artículo 20. SALARIO BASE.

La cuantía del Salario base, para cada categoría profesional, será la que se establece en el Anexo.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir cantidades anticipadas a cuenta, del trabajo realizado.

Artículo 21 PLUS DE ACTIVIDAD

Se establece un plus de actividad en la cuantía que se establece en el Anexo I. Dicho plus se percibirá durante las 12 mensualidades del año, más las pagas extraordinarias.

Artículo 22. QUEBRANTO DE MONEDA.

La empresa abonará mensualmente, y según corresponda, por el concepto de quebranto de moneda la cantidad establecida en el Anexo I.

Las categorías que lo percibirán serán los/as administrativos/as o superior, agentes únicos/as oficiales de primera, guardas-conductores/as, cobradores/as, auxiliares administrativos/as y auxiliares de ventas.

Artículo 23. PLUS DE TRANSPORTES.

La Empresa abonará por este concepto la cantidad mensual establecida en el anexo I. Dicho plus se percibirá durante doce meses al año, como compensación de los gastos de desplazamiento de los trabajadores/as en horarios en los que no se dispone de transporte de personal.

Artículo 24. PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.

La Empresa abonará por este concepto la cantidad establecida en el anexo I, por cada domingo o día festivo trabajado, con excepción de los días 1 de enero, 6 de enero y 25 de diciembre, que abonará la cuantía establecida como plus de festivos especiales.

Artículo 25. NOCTURNIDAD.

Los/as trabajadores/as que realicen una parte de su jornada de trabajo efectivo durante el tiempo comprendido entre las veintidós y las seis horas del día, a excepción de los/as Guardas-conductores/as, cuyo salario se estableció atendiendo a que su trabajo es nocturno por propia naturaleza, percibirán un plus por cada hora nocturna trabajada en la cuantía que se recoge en la tabla de salarios (Anexo I).

Artículo 26. BOCADILLO.

Las categorías de conductor/a, agente único/a oficial de primera y cobradores/as, percibirán la cantidad que se establece en el anexo i por día efectivo trabajado.

Artículo 27. ENTREGA DE CUENTAS.

Los/as trabajadores/as que efectúen entrega de cuentas percibirán por cada día efectivamente entregada la cantidad que se establece en el Anexo I. El sistema de entrega de cuentas se modificará por la empresa cuando ella determine, debiéndose realizar a partir de ese momento en la forma y manera que la misma tenga a bien establecer, en cualquier caso deberá realizarse en la propia empresa.

Artículo 28. PLUS DE SERVICIOS ESPECIALES DEL PERSONAL DE TALLERES Y AGENTES DE MOVILIDAD Y CONTROL.

Los/as agentes de movilidad y control y categorías superiores y el personal de talleres de las categorías de oficial de 2.ª, oficial de 1.ª y superiores percibirán por este concepto y durante los doce meses del año la cantidad establecida en el anexo I.

CVE: BOP-SA-20260209-003

Los/as guardas de noche percibirán, por este concepto, lo establecido mensualmente en el Anexo, durante los doce meses del año.

Artículo 29. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, julio y navidad, consistentes ambas en 30 días de salario base más antigüedad y plus de actividad.

Estas gratificaciones serán abonadas el 15 de julio y el 15 de diciembre. Si estas fechas coincidiesen en festivo se abonará el día anterior.

Así mismo, la empresa abonará a sus trabajadores/as una paga extraordinaria de participación de beneficios en el mes de marzo consistente en 30 días de salario base más antigüedad y plus de actividad, la cual se hará efectiva por año vencido y antes del 15 de marzo del año siguiente. Los/as que no lleven un año al servicio de la empresa, percibirán la parte proporcional que les corresponda. El salario base al que se refiere el presente párrafo será el que figura en el Convenio Colectivo el día 31 de diciembre del año al que se refiere dicha paga extraordinaria.

Artículo 30. AUMENTOS POR ANTIGÜEDAD.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio la antigüedad será retribuida en la cuantía mensual que se establece para cada bienio en el anexo cada uno de los dos primeros bienios y en la que se establece mensualmente en el Anexo para cada uno de los quinquenios, fijándose un tope máximo de dos bienios y cinco quinquenios.

Artículo 31. REVISIÓN SALARIAL.

El anexo I (tabla de salarios del año 2025 del Convenio Colectivo de la Empresa “Salamanca de Transportes S.A.”) recoge los importes de salarios base, pluses y otros conceptos retributivos pactados para el año 2025, consistentes en un incremento del 4 % sobre todos los conceptos contenidos en las vigentes tablas salariales, con excepción de los conceptos bolsa de vacaciones, que se fija en 665,89 €, y bocadillo, que se fija en 2,12 €.

Para el año 2026 se acuerda un incremento sobre todos los conceptos, con excepción de la Bolsa de vacaciones, del IPC general nacional que resulte finalmente el año 2025. Desaparece El Concepto De Bocadillo Y, En Su Lugar, Se Incrementará El Plus De Actividad En 26 €/Mes Para todas las categorías. El salario base de los/as auxiliares de ventas se fija en 2026 en 1.200 €/mes.

Para el año 2027 se pacta el incremento sobre todos los conceptos, con excepción de la Bolsa de vacaciones, del IPC general nacional que resulte finalmente el año 2026.

Si la suma de los IPC´s de los años 2024 a 2027 es superior a la suma de los porcentajes aplicados, la tabla salarial de 2027 se actualizará con fecha de efectos de 1 de enero de 2028 en el porcentaje de diferencia resultante, siempre que ésta sea superior. Esta revisión no afectará a la negociación del próximo convenio.

CAPÍTULO X ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 32. ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL.

A partir del segundo mes de incapacidad temporal y hasta el decimosegundo, ambos inclusive, por causa de enfermedad o accidente laboral, la empresa completará las prestaciones económicas que por este concepto abonará la Seguridad Social, hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización. Si transcurridos los primeros doce meses de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, prorrogase expresamente dicha situación de incapacidad temporal, el complemento podrá extenderse desde el decimotercer mes hasta el decimosexto, como máximo.

Esto mismo regirá desde el primer día en caso de accidente, hospitalización o intervención quirúrgica.

CVE: BOP-SA-20260209-003

Artículo 33. JUBILACIÓN PARCIAL.

Los/as trabajadores/as que en virtud de sus circunstancias laborales tuvieran derecho a acceder a la situación legal de jubilación parcial, y siempre que preavisen su voluntad de acceder a ella con un mínimo de dos meses de antelación, podrán optar a la misma hasta con el 75 % de reducción de jornada, si el/la trabajador/a así lo solicita. El porcentaje de reducción será el máximo fijado en cada momento por la legislación vigente.

La concesión de acceso a la jubilación parcial será obligatoria para la empresa, que deberá, por tanto, acceder a la misma desde que se tenga derecho y, siempre y cuando, el/la trabajador/a tenga además una antigüedad de prestación efectiva de servicios de seis años en la empresa.

Los/as trabajadores/as relevistas, cuando la jornada del/la jubilado/a a tiempo parcial se reduzca en un 75 %, serán contratados/as mediante un contrato indefinido y a jornada completa.

El/la trabajador/a jubilado/a concentrará la totalidad de su jornada reducida en un solo periodo que se iniciará cuando el/la trabajador/a adquiera la condición de jubilado/a parcial.

Artículo 34. SEGURO DE ACCIDENTES.

La Empresa se compromete a contratar un seguro de accidentes individuales, ya sea accidente común o laboral, para cada uno/a de los/as trabajadores/as de la Empresa, cubriendo las 24 horas del día, en las siguientes cuantías:

Cuarenta mil euros en caso de muerte por accidente laboral o común.

Cincuenta mil euros para el caso en que se produzca invalidez permanente, total o absoluta, por accidente común o laboral.

Este seguro cubrirá la contingencia que se derive de un infarto de miocardio, siempre y cuando éste se produzca en tiempo de trabajo.

Artículo 35. FALLECIMIENTO DEL/A TRABAJADOR/A.

La empresa abonará cuatro mensualidades (a razón de 30 días de salario base por mes más antigüedad y plus de actividad) a los/as herederos/as forzosos/as del/a trabajador/a que fallezca estando en activo, cuando no se produzca por causa de accidente, siempre y cuando el/la trabajador/a fallecido/a tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a un año.

Artículo 36. TRABAJADORES/AS DISCAPACITADOS/AS.

La empresa, está obligada a que al menos un 2% de la plantilla sean trabajadores/as discapacitados/as.

CAPÍTULO XI DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 37. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

En los casos de retirada, suspensión o privación no definitiva del carnet de conducir, como consecuencia de resolución administrativa o judicial, excepto por causa originaria de embriaguez o consumo de sustancias estupefacientes en el puesto de trabajo y en caso de retirada definitiva, la Empresa dará ocupación efectiva al/a trabajador/a afectado/a en otro puesto de trabajo diferente al de su categoría de agentes únicos/as oficiales de primera/a y durante el tiempo de retirada del carnet, conservando el sueldo base de su propia categoría profesional, teniendo presente que en esta situación y siempre que la posible retirada del carnet de conducir supere la duración del mes, el/la trabajador/a habrá de disfrutar el permiso anual de vacaciones.

En caso de que la privación del carnet de conducir se produzca con vehículo propio, el tratamiento será el mismo que con el vehículo de la empresa, siempre que el/la trabajador/a no esté realizando ningún trabajo ajeno a la empresa.

CVE: BOP-SA-20260209-003

Con carácter voluntario por parte del/a trabajador/a en caso de privación del permiso de conducir de la "clase D" como consecuencia de no haber superado el examen psicotécnico reglamentario, la empresa se compromete y obliga a indemnizar al/a trabajador/a hasta una cuantía máxima de 12.000 euros durante la vigencia de este convenio con arreglo a las siguientes condiciones y escalas:

PRIMERO.- La indemnización solamente la devengarán aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad de al menos 10 años en el momento en que se declare administrativamente la privación del permiso de conducir.

SEGUNDO.- La cuantía a indemnizar será de 1.400 euros, durante la vigencia de este convenio, por cada año o fracción superior a seis meses, que le resten al/a trabajador/a afectado/a para cumplir la edad de 65 años.

TERCERO.- La indemnización se hará efectiva en el momento del cese del/a trabajador/a.

CUARTO.- La empresa no vendrá obligada a abonar dicha indemnización siempre que mantenga al/a trabajador/a en otro puesto de trabajo acorde a las limitaciones que padece y le abone los salarios correspondientes al nuevo puesto de trabajo que desempeñe.

QUINTO.- Asimismo, la empresa no vendrá obligada a abonar dicha indemnización cuando el/la trabajador/a fuese declarado/a en situación de incapacidad permanente total o absoluta.

Artículo 38. RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTE CON VEHÍCULO DE EMPRESA.

En caso de accidente de tráfico en el que esté involucrado vehículo de la empresa, salvo que se produzca en estado de embriaguez o tras el consumo de sustancias estupefacientes, ésta será responsable subsidiaria de aquello que el seguro del vehículo no cubra, inclusive, en caso de quiebra de la compañía de seguros, dejando totalmente excluido al/a trabajador/a de toda responsabilidad económica.

CAPÍTULO XII SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 39. SALUD LABORAL.

1. La empresa y trabajadores/as comprendidos/as en el ámbito funcional de este convenio con el ánimo de reducir riesgos en la empresa, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

2. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa revisará el plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as.

3. La empresa proporcionará al personal afectado por este convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los/as trabajadores/as teniendo éstos condición de confidenciales. La empresa exigirá al SPA la entrega de los resultados en el plazo máximo de 30 días.

4. La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador/a sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

5. La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los/as trabajadores/as, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 40. ROPA DE TRABAJO.

La empresa dotará al personal con el siguiente vestuario:

Al personal de movimiento, tres camisas y dos pantalones de verano; uniforme de invierno, compuesto por americana, dos pantalones, tres camisas, jersey y corbata. Estas prendas se darán cada dos años, asimismo se dotará de una prenda de abrigo y de una bolsa de trabajo cada

cuatro años. En caso de deterioro considerable de la bolsa de trabajo antes de los cuatro años estipulados para su renovación, y siempre que sea por causas no imputables al/a trabajador/a, ésta se le repondrá sin coste por una única vez.

Al personal de talleres se le proporcionará un chaleco y dos buzos de trabajo al año, en el mes de febrero, que podrán sustituir, a su elección, por chaqueta y pantalón; así como tres camisas y un pantalón cada dos años, y las botas de seguridad que les sean necesarias. También se les proporcionará una prenda de abrigo cada cuatro años.

Igualmente al personal de movimiento, taller y agentes de movilidad y control se les suministrará una prenda ligera e impermeable cada dos años.

Estas prendas serán suministradas en las siguientes épocas:

Trajes de invierno: dentro de la primera quincena del mes de octubre los años impares. Trajes de verano: dentro de la primera quincena del mes de Junio de los años pares.

Prendas de abrigo y bolsa de trabajo: cada cuatro años dentro de la primera quincena del mes de octubre. La elección de las prendas de vestir se realizará estando presentes ambas partes: empresa y comité.

La empresa dotará de ropa de trabajo al personal de oficina.

La ropa de trabajo será entregada en las instalaciones de la empresa para todas las personas trabajadoras o en su defecto en las instalaciones del proveedor de la misma a voluntad del trabajador/a.

Desde 2026 se entregará ropa modelo Grupo Ruiz.

CAPÍTULO XIII ACCIÓN SOCIAL

Artículo 41. PASES DE LIBRE CIRCULACIÓN.

Se entregarán pases para la utilización gratuita del servicio a los/as empleados/as en activo, su cónyuge o asimilado, hijos/as, (si conviven con él/la) y padres (si conviven con él/la) y a los/as empleados/as jubilados/as y su cónyuge o asimilado.

Artículo 42. AUTOBÚS DE RECOGIDA Y REPARTO DE PERSONAL.

Cuando por horario no exista transporte público urbano colectivo diurno, los/as trabajadores/as que tengan que transportarse al trabajo o salir del mismo, la empresa facilitará, en la misma forma y manera que hasta la fecha, este transporte a todos/as los/as agentes únicos/as, cobradores/as, agentes de movilidad y control y mecánicos/as, acercándolos a su zona de residencia, siempre que esté dentro del área abarcado por el servicio que preste la empresa. Las modificaciones sobre los trayectos actuales se harán de forma consensuada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 43. HABILITACIÓN DE TURNOS COINCIDENTES.

Para aquellos/as trabajadores/as que sean matrimonio o pareja de hecho así como para los/as empleados/as que vivan en núcleos próximos o fuera de la ruta del autobús de recogida y reparto, podrán solicitar el mismo turno o distinto turno, se les habilitará el mismo cuadrante de descanso y de trabajo, siempre que la organización del servicio lo permita.

Artículo 44. ROTACIÓN DE LÍNEAS.

En materia de rotación de líneas se estará a lo dispuesto en el acuerdo para la asignación anual por la empresa de líneas preferentes para los/as agentes únicos/as oficiales de primera de 7 de octubre de 2019.

Se respetará la línea y el turno de los preasignados frente a los que vienen de descanso.

Artículo 45. RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCCIÓN DE AUTOBÚS.

CVE: BOP-SA-20260209-003

Se establece una ayuda de setenta y cinco euros, como máximo, para todos/as los/as trabajadores/as que deban renovar su carnet de conducción de autobuses.

Dicha ayuda se hará efectiva una vez realizada, y justificada ante la empresa, la renovación del carnet en la fecha que legalmente corresponda. La ayuda cubrirá, con el tope máximo indicado, los gastos que acredite el/la trabajador ante la empresa en que ha incurrido y que sean imprescindibles para la renovación del permiso de conducción de autobús.

Artículo 46. CURSOS DEL CERTIFICADO DE APTITUD PROFESIONAL. La empresa impartirá (ya sea directa o indirectamente) a aquéllos/as trabajadores/as que lo deseen el curso exigido legalmente a los/as conductores/as para la obtención del certificado de aptitud profesional (CAP) obligatorio para el desempeño de la conducción profesional de autobuses de viajeros.

Los cursos del CAP organizados por la empresa se impartirán en cinco días laborables (lunes a viernes no festivos) consecutivos, independientemente del día de su inicio. Se realizarán en jornada continuada y horario diario de mañana. Por cada día de realización efectiva del curso del CAP se computarán 7 horas y 30 minutos de jornada ordinaria.

Se acordará entre las partes la forma de realización del mismo.

La empresa reembolsará a los trabajadores el coste de la tasa de expedición de la tarjeta de cualificación profesional del conductor. Dicho importe se hará efectivo una vez obtenida la misma y justificada ante la empresa su obtención.

Artículo 46 bis. OTROS CURSOS DE FORMACIÓN OBLIGATORIA.

Cuando la empresa imparta a las personas trabajadoras cualquier otra formación que tenga carácter de obligatoria, y esta formación no se desarrolle durante la jornada laboral, ya sea en modalidad presencial u on-line, la empresa estará obligada a compensar al/la trabajador/a que la haya realizado con veintiocho euros por cada hora de curso, prorrateándose proporcionalmente los tiempos inferiores a la hora.

El pago de dicha compensación se efectuará previo aporte a la empresa de la copia del correspondiente diploma o certificado, emitido por la entidad formadora, de la finalización provechosa del curso.

La persona trabajadora tendrá la opción de realizar el curso en horario laboral y con los medios proporcionados por la empresa si así lo solicita. En este caso no se compensará económicamente. La empresa vendrá obligada a preguntar a cada persona trabajadora en qué modalidad desea realizar el curso de formación obligatoria.

La empresa informará a las personas trabajadoras del Plan de Formación Anual antes del 31 de enero.

CAPÍTULO XIV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47. FALTAS Y SANCIONES.

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

Artículo 48. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

CVE: BOP-SA-20260209-003

-Faltas leves.

-Faltas graves. -Faltas muy graves.

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

Artículo 49. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los/as usuarios/as, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al/la delegado/a de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los/as compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Artículo 50. FALTAS GRAVES.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del/la superior jerárquico/a, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los/as usuarios/as y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 51. FALTAS MUY GRAVES. Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

CVE: BOP-SA-20260209-003

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños/as datos que se conozcan por razón del trabajo

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él/la o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un/a trabajador/a en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los/as jefes/as, compañeros/as, subordinados/as y usuarios/as.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as o superiores con relación a sus subordinados/as.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los/as trabajadores/as, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o la trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos/as.

Artículo 52. SANCIONES. Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

CVE: BOP-SA-20260209-003

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador/a las sanciones que se impongan.

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

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa y se comunicarán al comité de empresa en el plazo máximo de tres días hábiles desde que se haya hecho a la persona trabajadora.

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

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

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el/la trabajador/a y por la representación de los/as trabajadores/as o sindical. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al/a interesado/a y a la representación de los/as trabajadores/as o sindical, quedándose éste/a con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

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

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

Artículo 53. PLAZO DE PREAVISO.

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá dar a esta los siguientes plazos: personal directivo y técnico: 30 días; personal administrativo: 20 días y resto de personal: 15 días.

El incumplimiento de los plazos motivará sanción equivalente al importe de sus emolumentos en los días de retraso de la comunicación, esta sanción podrá deducirse del importe que la empresa debe abonar al/a trabajador/a en calidad de finiquito.

CAPÍTULO XV REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 54. DERECHOS SINDICALES.

CVE: BOP-SA-20260209-003

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Se reconocen las secciones sindicales de empresa, con el mismo rango el secretario y las mismas garantías que los miembros del comité de empresa, recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con excepción de la disposición de crédito de horas mensuales retribuidas.

3. Las cuotas de los diferentes sindicatos podrán ser detraídas de la nómina del/a trabajador/a, si éste/a lo solicita y abonadas por la empresa a las organizaciones Sindicales.

4. Se habilitará un sistema de bolsa de días sindicales, por parte de cada sindicato presente en el comité. El disfrute del crédito de horas mensuales del que dispone cada miembro del comité de empresa se realizará por jornadas completas, pudiendo disfrutar cada uno de un máximo de diez días de permiso sindical por cada cuatrimestre natural. El número máximo será de quince días en caso de que la empresa supere las 250 personas trabajadoras en los términos legalmente establecidos para ello.

CAPÍTULO XVI SUBROGACIÓN Y ACUERDOS VIGENTES

Artículo 55. SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

En caso de finalización del contrato que Salamanca de Transportes S.A. tiene adjudicado por el Excmo. Ayuntamiento de Salamanca, no se extinguirá la relación laboral con los/as trabajadores/as, quedando la nueva empresa adjudicataria o el propio Ayuntamiento, en su caso, subrogado en todos los derechos y obligaciones de la empresa sustituida, reconociendo expresamente a la representación de los/as trabajadores/as. No obstante lo anterior, y en todo caso, en materia de sucesión convencional y subrogación es legalmente de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo marco regional de subrogación del transporte de viajeros/as por carretera, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor. El acuerdo actualmente en vigor fue publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León de 23 de diciembre de 2021.

Artículo 56. REGLAMENTOS, ACUERDOS Y/O PACTOS.

Se recogen a continuación, enunciándolos por su encabezado y fecha de firma, todos los reglamentos, acuerdos y/o pactos existentes hasta la fecha y que se encuentran vigentes en la actualidad, ya sea en su totalidad o parcialmente:

- Acuerdo del cambio de moneda y creación de una comisión de estudio para permitir la realización del descanso para el bocadillo y estudiar la supresión de las regulaciones en las paradas intermedias (20-8-2003).

- Acuerdo de la comisión de estudio para la realización del descanso del bocadillo y la supresión parcial de regulaciones en paradas intermedias (24-9-2003).

- Acuerdo para la cuantificación y aplicación del “toma y deje” (21-1-2004).

- Reglamento de la organización de los servicios de los agentes únicos/as de Salamanca de Transportes S.A. (22-12-2006).

- Acuerdo por la reestructuración de los servicios (16-4-2010).

- Acuerdo sobre el convenio colectivo 2011-2013 (2-6-2011).

- Acuerdo para la elección de las vacaciones anuales (14-9-2011).

- Acuerdo para la realización de reconocimientos médicos anuales (22-11-2011).

- Acuerdo entre el Ayuntamiento de Salamanca, Salamanca de Transportes S.A. y el comité de empresa de la misma (5-4-2013).

- Acuerdo sobre la forma de realización de los cursos del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) (23-10-2013).

CVE: BOP-SA-20260209-003

- Acuerdo sobre el convenio colectivo 2017-2019 (1-8-2018).

- Acuerdo para la modificación de los horarios de los/as auxiliares de ventas (1-8-2018).

- Acuerdo para la interpretación del punto tercero del acuerdo de fecha 23-10-13 sobre la forma de realización de los cursos del CAP en cuanto a su aplicación (1-8-2018).

- Acuerdo sobre la forma de ingreso de las recaudaciones y para la adquisición de dos máquinas de autoliquidación con el nuevo contrato (12-7-2019).

- Acuerdo para la asignación anual por la empresa de líneas preferentes para los/as agentes únicos/as Oficiales de primera (7-10-2019).

- Acuerdo con el comité de seguridad y salud para la implementación de medidas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el covid-19 (30-9-2020).

- Acuerdo sobre el convenio colectivo 2020-2023 (16-3-2022).

- Acuerdo de compensación voluntaria de días de descanso fijo trabajados por otros días de descanso solicitados (16-3-2022).

- Acuerdo para la realización de los reconocimientos médicos obligatorios (27-12-2023).

- Acuerdo sobre la emisión de tarjetas para las personas trabajadoras (28-5-2024).

- Acuerdo en el SERLA sobre el pago de pluses de los permisos legales y de las vacaciones (5-7-2024). - Acuerdo de los domingos del taller.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- PAGO DE ATRASOS.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio serán abonados tras la firma mediante una nómina específica.

No obstante lo anterior, la indemnización de 365 € pactada para todos/as los/as trabajadores/as para el año 2024, por el retraso en la negociación, prorrateada proporcionalmente por los días de alta de aquéllos/as que no lo hayan estado el año completo y/o por porcentaje de jornada cuando ésta no haya sido a tiempo completo, se abonará conjuntamente con la paga extraordinaria de diciembre de 2025.

SEGUNDA.- LEGISLACION SUPLETORIA.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

TERCERA.- EDICIÓN DEL CONVENIO.

Una vez publicado el texto del convenio colectivo en el BOP, la empresa lo publicará en el Portal del Empleado. No obstante, lo entregará en papel a quien lo solicite.

CUARTA.- VIOLENCIA DE GENERO. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y MUJER TRABAJADORA.

Violencia de género y acoso sexual en el trabajo.

Las personas trabajadoras/as por el presente convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual del trabajo o fuera de él, por parte de compañeros y superiores tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

CVE: BOP-SA-20260209-003

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad de la persona trabajadora la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integras, tendrá 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 la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o 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 ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Igualdad de oportunidades.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en toda/os los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas.

De la mujer trabajadora.

Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad, pudiendo cederse al otro progenitor la mejora establecida en este artículo. Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos.

Durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos, como consecuencia de la obligación establecida para la empresa en esta materia, conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de personas trabajadoras/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones,

CVE: BOP-SA-20260209-003

considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto. Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo. En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En las ofertas de empleo y procesos selectivos en la empresa del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista. Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

QUINTA.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBIQ+ EN SALAMANCA DE TRANSPORTES.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido: conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

"Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI":

Declaración de principios: es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Ámbito de aplicación: el presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

— La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

— El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

— La confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas. — La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

CVE: BOP-SA-20260209-003

— La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

— La restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

— La prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento de actuación: la presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

CVE: BOP-SA-20260209-003

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS DEL AÑO 2025 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A."

CATEGORÍAS	SALARIO BASE
Jefe/a de negociado	2.459,39 €/mes
Administrativo/a	1.968,45 €/mes
Encargado/a general	1.755,80 €/mes
Auxiliar administrativo/a	1.309,15 €/mes
Auxiliar de ventas	1.099,64 €/mes
Mozo/a de servicio	1.024,96 €/mes
Agente de movilidad y control	62,14 €/día
Agente único/a oficial de primera	57,06 €/día
Conductor/a	44,36 €/día
Cobrador/a	41,97 €/día
Oficial de primera	57,06 €/día
Oficial de segunda	52,62 €/día
Oficial de tercera	41,97 €/día
Guarda-conductor/a	58,08 €/día
Guarda de noche	39,93 €/día
Guarda de día	39,49 €/día
CATEGORÍAS	**PLUS DE ACTIVIDAD**
Jefe/a de negociado	199,11 €/mes
Administrativo/a	199,11 €/mes
Encargado/a general	426,49 €/mes
Auxiliar administrativo/a	153,13 €/mes
Auxiliar de ventas	153,13 €/mes
Mozo/a de servicio	153,13 €/mes
Agente de movilidad y control	327,13 €/mes
Agente único/a oficial de primera	286,02 €/mes
Oficial de primera	286,02 €/mes
Oficial de segunda	206,00 €/mes
Guarda-conductor/a	110,39 €/mes
Guarda de noche	110,39 €/mes
CATEGORÍAS	**NOCTURNIDAD**
Agente de movilidad y control	1,81 €/hora nocturna
Agente único/a oficial de primera	1,71 €/hora nocturna
Oficial de primera	1,71 €/hora nocturna
Oficial de segunda	1,51 €/hora nocturna
Guarda de noche	1,14 €/hora nocturna
OTROS CONCEPTOS	**IMPORTES**
Quebranto de moneda	56,75 €
Quebranto de moneda (administrativo/a o superior)	87,10 €

CVE: BOP-SA-20260209-003

OTROS CONCEPTOS	IMPORTES
Plus de festivos especiales	70,88 €
Plus de domingos y resto de festivos	23,08 €
Bocadillo	2,12 €
Entrega de cuentas	3,39 €
Plus de servicios especiales	
(Agente de movilidad y control y taller)	149,81 €
Plus de servicios especiales (guardas de noche)	48,68 €
Plus de transportes	77,04 €
Hora no descansada	5,79 €
Bolsa de vacaciones	665,89 €
Bienio	51,18 €
Quinquenio	102,36 €
Hora extra	según Ley

ANEXO II

TABLA DE SALARIOS DEL AÑO 2026 DE LA NUEVA CATEGORÍA

"Agente único/a de fines de semana y festivos"

La retribución de esta categoría en 2026 se realizará exclusivamente con los conceptos y en las cuantías siguientes:

CONCEPTOS	IMPORTES
Salario base	600,00 €/mes
Plus de actividad	100,00 €/mes
Entrega de cuentas	40,00 €/mes
Plus de transportes	40,00 €/mes
Quebranto de moneda	20,00 €/mes
Plus de domingos y festivos	23,08 €/día
Nocturnidad	1,71 €/hora
Hora no descansada	5,79 €/hora
Hora complementaria	según Ley

En Salamanca, a 24 de noviembre de 2025,

Salamanca
Boletín Oficial de la Provincia
N.º 44 • Jueves 5 de Marzo de 2026

III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A.

Expediente: 37/01/0011/2026.

Fecha: 27/02/2026.

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.

Código 37101472012026.

El día 15 de febrero de 2026, se registró telemáticamente el acta de la Comisión Negociadora relativa al CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A., celebrada el día 28 de enero de 2026, por la que se acuerda aprobar, conforme al párrafo segundo del artículo 31 (Revisión salarial) del Convenio Colectivo de Salamanca de Transportes, S.A., la tabla de salarios recogida en el Anexo I para el año 2026, que se adjunta, y solicitar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

El acta viene acompañada de los requisitos y documentos mínimos exigibles para su atención.

Con el fin de hacer efectivo el depósito y publicación de referidas tablas, según lo establecido en el artículo 2, apartado 1, letra a), del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, así como 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, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción y depósito de la tabla citada

Segundo.- Disponer la publicación, obligatoria y gratuita, en el BOP de Salamanca de este acuerdo y de la Tabla Salarial para el año 2026 del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Salamanca

Fdo. EMILIO MIÑAMBRES RODRIGUEZ.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS DEL AÑO 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SALAMANCA DE TRANSPORTES, S.A."

CATEGORÍAS	***SALARIO BASE***
Jefe/a de negociado	*2.530,71 Euros/mes*
Administrativo/a	*2.025,54 Euros/mes*
Encargado/a general	*1.806,72 Euros/mes*
Auxiliar administrativo/a	*1.347,12 Euros/mes*
Auxiliar de ventas	*1.200,00 Euros/mes*
Mozo/a de servicio	*1.054,68 Euros/mes*
Agente de movilidad y control	*63,94 Euros/día*
Agente único/a Oficial de primera	*58,71 Euros/día*
Conductor/a	*45,65 Euros/día*
Cobrador/a	*43,19 Euros/día*
Oficial de primera	*58,71 Euros/día*
Oficial de segunda	*54,15 Euros/día*
Oficial de tercera	*43,19 Euros/día*
Guarda-conductor/a	*59,76 Euros/día*
Guarda de noche	*41,09 Euros/día*
Guarda de día	*40,64 Euros/día*

CATEGORÍAS	***PLUS DE ACTIVIDAD***
Jefe/a de negociado	*230,88 Euros/mes*
Administrativo/a	*230,88 Euros/mes*
Encargado/a general	*464,86 Euros/mes*
Auxiliar administrativo/a	*183,57 Euros/mes*
Auxiliar de ventas	*183,57 Euros/mes*
Mozo/a de servicio	*183,57 Euros/mes*
Agente de movilidad y control	*362,62 Euros/mes*
Agente único/a Oficial de primera	*320,31 Euros/mes*
Oficial de primera	*320,31 Euros/mes*
Oficial de segunda	*237,97 Euros/mes*
Guarda-conductor/a	*139,59 Euros/mes*
Guarda de noche	*139,59 Euros/mes*

CATEGORÍAS	***NOCTURNIDAD***
Agente de movilidad y control	*1,86 Euros/hora nocturna*
Agente único/a Oficial de primera	*1,76 Euros/hora nocturna*
Oficial de primera	*1,76 Euros/hora nocturna*
Oficial de segunda	*1,55 Euros/hora nocturna*
Guarda de noche	*1,17 Euros/hora nocturna*

OTROS CONCEPTOS	***IMPORTES***
Quebranto de moneda	*58,40 Euros*
Quebranto de moneda (Administrativo/a o superior)	*89,63 Euros*
Plus de Festivos especiales	*72,94 Euros*
Plus de Domingos y resto de Festivos	*23,75 Euros*
Entrega de cuentas	*3,49 Euros*
Plus de servicios especiales (Agente de movilidad y control y Taller)	*154,15 Euros*
Plus de servicios especiales (Guardas de noche)	*50,09 Euros*
Plus de transportes	*79,27 Euros*
Hora no descansada	*5,96 Euros*
Bolsa de vacaciones	*665,89 Euros*
Bienio	*52,66 Euros*
Quinquenio	*105,33 Euros*
Hora extra	*según Ley*