



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCION DE 11 DE MARZO DE 2024 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025.

Vista la documentación relativa al convenio colectivo de sector del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Valladolid para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, acordado el día 23 de noviembre de 2023 por la Comisión Negociadora, integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo a través del Registro Telemático de Convenios, el día 4 de diciembre de 2023, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

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

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

Tercero. - Depositar un ejemplar en esta Entidad.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 02 de octubre de 2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse Recurso de Alzada, en el plazo de un mes, ante la Delegada Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid.

En Valladolid, a 12 de marzo de 2024.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid. -
Fdo.: María Belén de la Iglesia Freile.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 29

CONVENIO COLECTIVO
DE

TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA
DE LA
PROVINCIA DE VALLADOLID

2022-2025

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmlWvLUZd6CQ1C2wi08gg=
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

PARTES SIGNATARIAS

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado por la Asociación Empresarial Vallisoletana de Transporte en Autobús (ASEBUS), en representación de los empresarios, y por la Unión General de Trabajadores, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FESMC-UGT) y Comisiones Obreras, la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO), en representación de los trabajadores, habiéndose reconocido una y otra parte legitimación exigida en el art. 87 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

ART. 1. AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación para las empresas y personas del Sector de Transporte de Viajeros por Carretera que ejerzan su actividad en la Provincia de Valladolid y personal de talleres y servicios de estas empresas.

ART. 2. VIGENCIA Y DURACION

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

ART. 3. VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

ART. 4. HOMOLOGACIÓN

En el supuesto de que la autoridad competente no homologase, haciendo uso de las facultades regladas, alguno de los puntos de este Convenio desvirtuándolo, quedará éste sin efecto, debiendo volver a estudiarse por ambas partes su contenido, en el plazo máximo de 45 días a partir de la fecha en que se produjere la resolución denegatoria de la homologación.

ART. 5. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Todas aquellas empresas acogidas a este Convenio Sectorial respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las mismas, que impliquen





en su conjunto condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a lo aquí convenido, subsistiendo para aquellas personas que las vengán disfrutando.

ART. 6. FACULTAD DE COMPENSACIÓN

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén en vigor en las empresas en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

ART. 7. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes y en la normativa sectorial aplicable.

ART. 8. EMPLEO

Este Convenio será cauce adecuado para la normativa en vigor en cada momento en materia de Fomento de Empleo, permitiendo todo tipo de contratos de trabajo. La Empresa dará a conocer a la Representación Sindical dichas contrataciones con carácter previo. Las empresas vinculadas al presente convenio se comprometen a buscar fórmulas objetivas para el mantenimiento del empleo en las empresas del sector, durante la vigencia del presente convenio, el empleo no podrá experimentar un descenso superior al 5%, con respecto a los periodos estacionales del año anterior, aplicando el principio de causalidad en la contratación. A los efectos de fijación del nivel de empleo actual, la patronal entrega, en el acto de la firma, documentación acreditativa del mismo a la Comisión negociadora de este Acuerdo.

ART. 9. PERIODO DE PRUEBA

Podrá establecer cuando sea por escrito en contrato individual los siguientes periodos de prueba:

- > Personal no cualificado: 15 días
- > Personal cualificado: 2 meses
- > Técnicos y titulados: 4 meses

ART. 10. PLURIEMPLEO

Las empresas y personas afectadas por el presente Convenio se comprometen a tomar medidas pertinentes para evitar el pluriempleo existente en el sector, en aplicación de lo anterior y para favorecer la obligada seguridad en la conducción, las empresas no contratarán a conductores cuando sumadas las horas objeto de la contratación con las que éstos declaren trabajar en cualquier otra empresa, se exceda la jornada laboral completa establecida en el presente Convenio.





ART. 11. PRODUCTIVIDAD

Atendida la individualidad y características propias de cada empresa, se remite a la Dirección y Representación Sindical de cada una de ellas (allí donde no haya RLT, será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio), la discusión y aprobación del sistema adoptado para mejorar el rendimiento y calidad de los servicios.

ART. 12. DETALLE OBLIGATORIO DE NÓMINA

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

ART. 13. DENUNCIA

Este convenio se considerará automáticamente denunciado al término de su vigencia. Con el fin de evitar el vacío normativo, tanto sus cláusulas normativas como las obligacionales, prorrogarán su vigencia real hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo convenio con tres meses de antelación a la fecha de expiración de este (octubre de 2025).

CAPITULO SEGUNDO. CONDICIONES ECONOMICAS

ART. 14. SALARIOS

En los dos meses siguientes, desde la firma del acuerdo ante el SERLA (09 de Junio de 2023), se tendrán que pagar los atrasos correspondientes al año 2022. Dicho cálculo se obtendrá tras aplicar una subida salarial de un 4%, a los conceptos: salario base, plus transporte, plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª, según figura en las tablas salariales del Anexo II.

A partir del 1 de enero de 2023, se aplicarán las tablas salariales del Anexo III obtenidas de aplicar 3,5% a los conceptos: salario base, plus transporte, plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

A partir del 1 de enero de 2024, se aplicará una subida salarial de un 2,5%, pudiendo llegar hasta el 3% referenciado al I.P.C., a los conceptos: salario base, plus transporte, plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

A partir del 1 de enero de 2025, se aplicará una subida salarial de un 2,5%, pudiendo llegar hasta el 3% referenciado al I.P.C., a los conceptos: salario base, plus transporte,





plus especial por presencia, plus personal consolidado, plus especial seguro, equipo de incidencias, jubilación anticipada y prima asistencia taller oficial de 3ª.

ART. 15. PLUS ESPECIAL POR PRESENCIA

Este concepto abona, como máximo, las primeras 12,5 horas semanales de presencia. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

ART. 16. HORAS DE PRESENCIA

Se establecerá una diferenciación entre el personal que cobra el Plus de presencia y las que no lo cobran.

1. Personas que cobran el Plus de Presencia. Hasta las 12,5 primeras horas semanales percibirán el abono del Plus según tablas, el excedente hasta las 20 horas legalmente permitidas, tendrán un valor nunca inferior al valor de la hora ordinaria según tablas.
2. Personas que no cobran el Plus de Presencia. Quienes, por las características de su jornada de trabajo, ordinaria o extraordinaria, generen horas de presencia, serán abonadas por un valor nunca inferior al valor de la hora ordinaria según tablas, con un máximo de 20 horas semanales.

ART. 17. PLUS DE TRANSPORTE

Se establece un Plus de Transporte para todos los trabajadores. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

ART. 18. PLUS DE FESTIVOS ESPECIALES

El personal que tenga que prestar sus servicios durante la jornada de los días 1 de enero, 6 de enero, 15 de agosto y 25 de diciembre recibirán una compensación especial de 50 € además de la generada por su jornada.

ART. 19. PLUS ESPECIAL DE SEGURO

Este concepto se abonará como ayuda a la paga de la prima del seguro concertado por el conductor, en su defecto la empresa contratará póliza global para cubrir este riesgo. Tendrá un para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

ART. 20. PLUS PERSONAL CONSOLIDADO





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 34

El personal que, a la firma del presente convenio, perciban alguna cantidad por este concepto, la seguirán percibiendo con las subidas correspondientes.

ART. 21. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonará a la plantilla afectada por el presente Convenio tres gratificaciones extraordinarias, marzo, julio y Navidad en cuantías de 30 días cada una del Salario Base y Plus Personal Consolidado. El abono de estas pagas se efectuará el día 20 de los meses citados. Para el abono de estas serán deducibles los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral.

ART. 22. DIETAS

Para los servicios regulares

	Desde 01/07/2018 al 08/06/2023	Desde el 09/06/2023 al 31/12/2023	2024	2025
Comida o cena				
L a V	10,40	12,50	12,82	13,14
S, D o F	11,01	15,00	15,38	15,77
Fuera de horario	8,68	9,34	9,58	9,82

La empresa tendrá la facultad de facilitar manutención al trabajador en sustitución de la dieta.

Las empresas tendrán la obligación de pagar la pernoctación, contratándola o pagando los gastos justificados en un establecimiento digno, cuando en este alojamiento no esté incluido el desayuno, la empresa abonará este también, siempre que por motivos laborales el trabajador tenga que dormir fuera de su domicilio.

En los servicios discrecionales se tomará como referencia el inicio y el fin del viaje en el lugar de trabajo percibiendo durante el año 2022 una dieta reducida de 26 € y para los años 2023, 2024 y 2025, se aplicarán las subidas salariales según figura en las tablas salariales del Anexo II. En los siguientes casos:

- El viaje finaliza antes de la hora fijada para la comida
- El viaje comienza después de la hora fijada para la comida y finaliza antes de las 24.00 horas del día de la fecha.

En los supuestos en los que el servicio discrecional no se ajuste a los apartados a) y b) se percibirá durante el año 2022, una dieta completa de 52 € y para los años 2023, 2024 y 2025, se aplicarán las subidas salariales según figura en las tablas salariales del Anexo III.

En los viajes nacionales, las empresas tendrán la obligación de facilitar la pernoctación, contratándola o pagando los gastos justificados en un establecimiento digno, siempre que por motivos laborales el trabajador tenga que dormir fuera de su domicilio.





En los viajes al extranjero se abonarán los gastos de manutención y estancia, además de la dieta correspondiente.

En todo caso si el regreso se efectúa después de las 24.00 horas del día, el exceso se computará como horas extraordinarias.

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

- 1º Que el/la trabajador/a haga la comida en su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 1,5 horas.
- 2º Que el/la trabajador/a haga la comida fuera de su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 45 minutos, tendrá la consideración de tiempo de presencia, siempre que no sea un descanso de los aludidos en el punto 2 del Art. 27 y generará el abono de la dieta comida.
- 3º Que por el horario de la prestación laboral le impida a el/la trabajador/a realizar la comida o cena dentro del horario establecido.

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

ART. 23. HORAS EXTRAORDINARIAS

Se establece el valor unitario de la hora extraordinaria del 40% más que la hora ordinaria, el cómputo de estas será bisemanal, pudiéndose compensar con descanso durante la semana siguiente. De no producirse esta compensación serán abonadas en la nómina del mes siguiente al de la semana donde no se compensaron con descanso.

ART. 24. PERSONAL DE TALLER

El personal de Taller clasificado en las tablas salariales anexas con la categoría de Oficial de 3ª recibirá inicialmente una prima especial de asistencia a razón de 1,55 €. Tendrá para cada uno de los años un valor tal y como figura en la correspondiente tabla salarial de los anexos del presente convenio.

CAPITULO TERCERO. CALENDARIO, JORNADA LABORAL, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

ART. 25. CALENDARIO LABORAL

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo confeccionarán, calendarios laborales trimestrales de descansos independientes, para los trabajadores adscritos a servicios regulares y para los trabajadores adscritos a servicios discretos, atendiendo a los trimestres del calendario escolar, en el que se especificarán los días de descanso que será de dos días semanales consecutivos, en su domicilio.

Se organizará el trabajo de tal manera que cada trabajador/a disfrute, al menos, de dos fines de semana de descanso, no consecutivos, en un ciclo de siete semanas. Para la entrega y publicación de estos se observarán los plazos siguientes:





- Calendario laboral trimestral de descansos en período lectivo: se publicará 15 días antes del comienzo del trimestre;
- Calendario laboral trimestral de descansos en período no lectivo: se publicará 7 días antes del comienzo del trimestre.

ART. 26 JORNADA

Se establece una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo en cinco días a la semana.

Esta jornada de acuerdo con la legislación vigente, podrá ser ampliada con 20 horas semanales de presencia.

1. Entre la finalización de la jornada y el principio de la siguiente, deberá mediar con carácter general un descanso de doce horas. En las empresas en que por las condiciones de los servicios no fuera posible la aplicación de tal descanso, éste será como mínimo de 10 horas, pudiéndose computar y compensar las diferencias hasta las 12 horas de carácter general, en periodos de hasta cuatro semanas, hasta que no se compensen estas reducciones no se podrán efectuar otras.
2. La jornada podrá ser continuada o fraccionada. El fraccionamiento entre principio y fin de la jornada tendrá como máximo 2 periodos de descanso, teniendo el total de estos una duración mínima de 1 hora y máxima de 5 horas. Para el personal con contratos inferiores a media jornada esta solo se podrá partir una vez entre el inicio y el fin de esta, figurando el horario de trabajo en el contrato.
3. Podrá establecerse un periodo de hasta diez horas y media para la realización de la jornada de trabajo efectivo diaria. En dicho periodo de flexibilidad se computarán las horas efectivas presenciales realizadas. Este periodo cubrirá una jornada semanal de 40 horas de trabajo efecto hasta 12.5 horas de presencia.

Los conductores/as que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo el plus de presencia continuarán percibiéndolo a menos que las condiciones de trabajo en la empresa varíen sustancialmente, previa consulta con los delegados/as de personal.

Todos/as los/as trabajadores/as cumplimentarán un parte diario de trabajo, haciendo referencia en el mismo a todas las tareas desarrolladas a lo largo de la jornada.

Este parte, que quedará en poder del empresario, habrá de ser firmado por el trabajador. En caso de discrepancia en su interpretación o ante cualquier conflicto motivado por la aplicación de la jornada laboral, estará a disposición, previa solicitud, de la Comisión Paritaria para su análisis y discusión en cualquiera de las reuniones de ésta. Las alegaciones de ambas partes se adjuntarán al acta de la reunión, así como el mencionado parte, de no lograrse el acuerdo. La hoja de servicios diarios se entregará sellada por la empresa.

ART. 27. DESCANSO SEMANAL

Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y disfrutados en el domicilio del trabajador/a. La supresión de descansos será siempre por días enteros, descansándose al menos tres días, dos de ellos consecutivos, cada dos semanas. Los





descansos suprimidos y no disfrutados a 30 de noviembre del año en curso tendrán que estar compensados antes del 10 de enero del año siguiente.

ART. 28. VACACIONES

El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales, retribuidos a razón de Salario Base, Plus Personal Consolidado, Plus Convenio (hasta el 1 de julio de 2018 que será absorbido en el salario base) y a quien procediese, Plus especial por presencia y Plus Transporte.

ART. 29. PERMISOS Y LICENCIAS

La plantilla tendrá derecho a tres días de libre disposición, proporcional al tiempo trabajado, por cada año de vigencia del presente convenio. El/la trabajador/a estará obligado a solicitarlos por escrito con cinco días de antelación, pudiendo la empresa denegar su concesión a una persona, cuando ya hubiera solicitado el mismo día al menos un 5% de la plantilla (ó 1 trabajador/a en empresas de 10 o menos trabajadores/as) y se concederán por orden de petición. Para tener derecho al disfrute, el/la trabajador/a habrá de tener acumulados al menos seis meses de servicios en la empresa.

El/la trabajador/a o trabajadora tendrá derecho ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de parejas de hecho.
- b. 2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá la empresa pasar al/la trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art.46 del ET. En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber, o cumplimiento del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de esta del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g. Permiso parental de 8 semanas para hijo/a o menor (acogido por tiempo superior a un año), hasta que cumpla los ocho años. Este permiso, de duración





no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible. Se regirá por lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio de 2023, en el nuevo artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, entrando en vigor desde el 30 de junio de 2023.

- h. Permiso de 5 días para ausentarse del puesto de trabajo, para que cada trabajador/a pueda cuidar de familiares de segundo grado o convivientes (cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo por consanguinidad o afinidad, familiares consanguíneos de la pareja de hecho, cualquier persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y necesite cuidados), por cuidados: por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se regirá por lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio de 2023 y la modificación del Art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores y que entra en vigor desde el 30 de junio de 2023.
- i. Permiso de 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año. El motivo de ausencia debe ser acreditado. Se regirá por lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio de 2023 y la modificación del Art. 37.9 del Estatuto de los Trabajadores y que entra en vigor desde el 30 de junio de 2023.
- j. Reducción de jornada y solicitud de teletrabajo, en el caso de que tengan hijos/as menores de doce años o una persona con discapacidad que no realice una actividad retribuida. Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Se regirá por lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio de 2023 y la modificación del Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y que entra en vigor desde el 30 de junio de 2023.
- k. Parejas de Hecho, ampliación de derechos (adaptación de jornada, reducción de jornada, matrimonio y fallecimiento). Se regirá por lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio de 2023 y la modificación del Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y que entra en vigor desde el 30 de junio de 2023.

FORMACIÓN

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

- a. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una referencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 39

CAPITULO CUARTO. PRESTACIONES SOCIALES

ART. 30. INCAPACIDAD TEMPORAL

1. Derivada de enfermedad o accidente no laboral: La Empresa completará hasta el 100% del Sueldo Base, Plus Personal Consolidado, Plus Convenio (hasta el 1 de julio de 2018 que será absorbido en el salario base) a partir de 13 días de Incapacidad Laboral Transitoria del trabajador afectado.
2. Cuando un trabajador permanezca en baja derivada de accidente laboral: la Empresa completará hasta el 100% de los mismos conceptos durante el periodo de la baja.

ART. 31. JUBILACION ANTICIPADA

Cuando el trabajador solicite y obtenga la jubilación anticipada, percibirá de la Empresa las siguientes cantidades:

		01/01/2022 31/12/2022	a	01/01/2023 31/12/2023	a	01/01/2024 31/12/2024	a	01/01/2025 31/12/2025	a
		CON MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIG UEDA D		CON MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIG UEDA D		CON MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIG UEDA D		CON MÁS DE 10 AÑOS DE ANTIG UEDA D	
A los 60 años:	2.128€	2.576€	2.202€	2.666€	2.257€	2.733€	2.314€	2.801€	
A los 61 años:	1.792€	2.240€	1.855€	2.319€	1.901€	2.377€	1.949€	2.436€	
A los 62 años:	1.120€	1.568€	1.159€	1.623€	1.188€	1.664€	1.218€	1.705€	
A los 63 años:	784€	1.232€	812€	1.276€	832€	1.307€	853€	1.340€	
A los 64 años:	561€	1.008€	580€	1.043€	595€	1.069€	610€	1.096€	

La Empresa se compromete a cubrir las bajas por estas contingencias producidas.

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmMwvLUZd6CQ1C2wi08gg=



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



ART. 32. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

Cuando la retirada del permiso de conducir se produzca por causas distintas a la embriaguez, la Empresa no podrá despedir por estas causas al trabajador afectado. Al finalizar la suspensión se reincorporará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba con anterioridad a la retirada del permiso de conducir.

- a. En los casos de pérdida del permiso de conducir como consecuencia de exámenes psicotécnicos, la representación de los trabajadores negociará con la Dirección de la Empresa la posibilidad de emplear al conductor en otro puesto de trabajo. Si no llegase a un acuerdo entre ambas partes decidirá la Dirección de la Empresa de forma razonada, dejando a salvo los derechos y acciones que puedan asistir al trabajador.
- b. En los casos de imprudencia temeraria, se estudiará por la comisión paritaria, quien, vistos los antecedentes, y teniendo presente al empresario afectado decidirá o no la incorporación a la empresa del trabajador afectado.

ART. 33. MULTAS DE TRÁFICO

Serán de cuenta y cargo de la Empresa, las multas que a ella fueran imputables, igualmente, serán de cuenta y cargo de los trabajadores las multas a ellos imputables.

ART. 34. PRENDAS DE VESTIR

Se establece la obligatoriedad de proveer al personal de movimiento (conductores/as) y personal de taquilla, la totalidad de las prendas de trabajo indicadas en la tabla en los periodos marcados. Este vestuario podrá ser ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del/la trabajador/a.

VESTUARIO	Camisa	Camisa	Pantalón	Pantalón	Jersey o	Prenda de
	verano	invierno	verano	invierno	chaqueta	abrigo
Cantidad	4	2	2	2	2	1
Reposición cada	2 años	2 años	2 años	2 años	2 años	3 años

Al personal del taller (mecánicos/as), se les proveerá de los Epis que se requieran en la evaluación de riesgos





CAPITULO QUINTO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ART. 35. FALTAS Y SANCIONES

Será de aplicación lo dispuesto en las Leyes vigentes y en la normativa sectorial aplicable, dentro del marco del "Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor" (código de convenio 99100125072015), y en su caso, en el "Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera para las Empresas de Viajeros por Carretera" (Laudo dictado en Madrid el 24 de noviembre de 2000 y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de febrero de 2001).

En todo caso, las sanciones tendrán exclusivo carácter profesional, por lo que no podrán ser sancionado ni discriminado ningún trabajador por motivos políticos o sindicales ni aún en caso de detención por tal motivo.

CAPITULO SEXTO. DERECHOS SINDICALES, COMISIÓN PARITARIA Y PLANES DE FORMACIÓN

ART. 36. DERECHOS SINDICALES

La representación sindical podrá disponer de 25 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones, procurando no interrumpir el normal desarrollo de sus funciones ni la normal actividad de la empresa. En cuanto al resto de los derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el B.O.E. de 2 de agosto de 1985. Los representantes sindicales de cada empresa del mismo sindicato podrán acumular las horas en uno o varios representantes.

ART. 37. COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria para la interpretación, seguimiento y control del presente Convenio Colectivo. La comisión paritaria prestará especial interés al cumplimiento de lo en él dispuesto en materia de jornada. Asimismo, la comisión paritaria se reunirá con carácter preceptivo para el conocimiento e informe, previo a cualquier otra vía, de cuantos conflictos se planteen en el ámbito de la aplicación del presente convenio.

La comisión estará formada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de los/las trabajadores/as.

Representantes de los empresarios: (3)

Representantes de los/las trabajadores/as: (3)

Dicha Comisión se constituirá en el plazo de un mes, una vez publicado el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación de este. Se establece su carácter obligatorio para ambas partes, antes de acudir a la vía judicial. La comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo. Corresponderán cuatro a la parte empresarial y cuatro a la parte





social, sin perjuicio de que cada una de las partes pueda acompañarse por un asesor, que en todo caso tendrá voz, pero no voto. Las partes acuerdan nombrar a un secretario/a para tomar las actas.

Las funciones del secretario/a, serán:

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

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

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

Funcionamiento de la comisión paritaria:

- La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este se encargará de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.
- Si el conflicto que se motiva derivase de una convocatoria de Huelga, se acortaran los plazos a 3 días.

Las funciones generales de la comisión serán:

- La interpretación del articulado del convenio colectivo en vigor. Así como la adaptación de alguno de sus artículos, cuando la legislación lo prevea.
- Mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes.
- En estos casos la comisión por mayoría podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. Los miembros que componen la comisión paritaria y por ende las asociaciones a las que representan son los únicos que podrán promover las materias de conflicto.
- Al objeto de garantizar la paz social, durante la vigencia de este convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de manera obligatoria ante la comisión, antes de recurrir a los tribunales, incluido el derecho de huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los 7 días, desde que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme al artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.
 - a. Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.
 - b. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.





- c. Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma. El secretario/a de la Comisión llevará un Libro de Registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada, número de trabajadores afectados, y sindicatos intervinientes. Para ello, el secretario/a recibirá un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando su recepción, quedando dicha acta depositada bajo su custodia, e informará a la Comisión de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión.
- d. Velar por evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/as trabajadores/as, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y en especial conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- e. Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

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

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

Cada una de las partes podrá estar acompañada por los asesores que estime oportuno, los cuales tendrán voz pero no voto. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario tres veces anualmente que serán fijadas en las siguientes fechas: 12 quincena de febrero, la quincena de jun 2ª quincena de octubre; y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten dos miembros de la misma.

En todo caso, la convocatoria será escrita, con Orden del Día, con la suficiente antelación.

Entre los miembros de la Comisión se nombrará un presidente y un secretario, cargos que no podrán recaer en una misma sección y que deberán alternarse.

Las actas y acuerdos serán razonados y suscritos por el secretario y el presidente.

ART.38. COMISIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

A partir de la firma del convenio se crea una comisión para el análisis, estudio y elaboración de los planes agrupados de formación en las empresas. Esta comisión se reunirá con carácter previo a la aprobación de los presupuestos de la fundación tripartita.





CAPÍTULO SÉPTIMO. CLAUSULAS DE IGUALDAD

ART. 39. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

39.1. CONCILIACIÓN

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. (Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

El/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mediante:

- a) La variación del horario, u otros modos de organización del tiempo de trabajo.
- b) Adaptar la duración de la jornada con reducción de media o una hora.

Las discrepancias que surjan entre la empresa y las trabajadoras y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

39.2. PERMISO DE LACTANCIA:

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, después del periodo de paternidad o maternidad (mínimo 14 días para la madre y 18 para el padre).

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los cas adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las receptivas 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.

39.3. REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en 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.

Tendrán 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a la 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 menor cumpla los dieciocho años.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado 4 y 6 del Art. 37 del E.T. corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género (...) tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Las/los trabajadoras/es tendrán la posibilidad de acumular la reducción en jornadas completas. Se fijará su duración, el momento en que ha de solicitarse y pondrá fin, con 15 días de antelación. También podrá disfrutar el derecho en jornadas partidas.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de 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 menor cumpla los dieciocho años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa





La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

39.4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo podrá suspenderse, además de por las razones que recoge el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, por nacimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. (Artículo 45.1 Apartado D del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres)

39.5. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1 y 48.4 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.

39.6. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 45.1 y 48.4 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.

39.7. EXCEDENCIAS

El trabajador o trabajadora 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 de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o 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 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores para atender a cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma o 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, dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

39.8. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora. Ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.





El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

39.9. OFERTAS DE EMPLEO O ANUNCIOS DE VACANTES A CUBRIR

Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación —directa o indirecta—, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas (candidaturas anónimas, ponderación de las pruebas, etc.), y velando por la necesaria adecuación entre función y categoría o grupo asignado. Se facilitará la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras en todo el proceso.

39.10. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español





El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

39.11. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR SEXO

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

39.12. ACOSO SEXUAL

El ET establece como derecho de los trabajadores y trabajadoras "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género".

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

La empresa junto con la representación sindical se compromete a elaborar para toda la plantilla, durante el primer año de vigencia de este convenio, un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, donde se incluya una





declaración de principios, una definición de cada tipo de acoso y su tipología, un procedimiento preventivo, y otro de actuación y sanción frente a las conductas que puedan producirse.

39.13. VIOLENCIA DE GÉNERO

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Los trabajadores 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.

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En el supuesto de suspensión de contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, 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 el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, 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.





El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

CAPÍTULO OCTAVO: SUBROGACIÓN

ART. 40. OBJETO Y APLICACIÓN DE LA SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

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

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

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

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

En los supuestos de que para la nueva licitación se produzca una modificación de los servicios, tal como se indica en el apartado 1º, de tal manera que a través de un mismo órgano licitador y a través de una única licitación se realice de manera global agrupando varios servicios de transporte, con independencia de que se licite a través de lotes o grupos diferencias, el porcentaje de jornada anteriormente indicado reflejará el porcentaje de servicios de transporte que no se corresponden con los servicios





licitados con independencia del lote donde se encuentren y considerándose adscritos incluso aquellos trabajos realizados en servicios extinguidos total o parcialmente pero cuya naturaleza, objeto y alcance le correspondiera a la nueva licitación.

- 3º En relación con el resto del personal (taquilleros/as, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones) perteneciente a otras categoría o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio, y por ello sujetos de subrogación, aquellos empleados/as que desarrollen su actividad, aunque sea parte en el servicio afectado.
- 4º En cuanto a derechos de información y consulta, las empresas vendrán obligada a entregar a sus representantes sindicales documentación acreditativa de los/as trabajadores/as adscritos/as en cada momento de la licitación, a cada una de las concesiones o contratos que tengan adjudicadas, descritos en los apartados 2º y 3º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada persona trabajadora de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a los sindicatos firmantes del acuerdo de la información facilitada a la Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito al servicio en el momento que solicite este.

ART. 41.- EFICACIA Y CARÁCTER VINCULANTE DE LA SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN

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

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

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

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

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





ART. 42.- DEFINICIÓN DEL PERIODO DE CÓMPUTO PARA LA ADSCRIPCIÓN

- a. Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, ya sea de tipo urbano, metropolitano, interurbano, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta o regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera, así como de transporte escolar en cualquiera de sus modalidades contractuales, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras adscritas al servicio que acrediten al menos, cuatro meses de antigüedad en los contratos afectados de la empresa saliente, computándose el plazo en la fecha de publicación de los pliegos que rigen la licitación en cualquier modalidad de gestión indirecta. Todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores y de conformidad con lo regulado en el acuerdo, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente.
- El servicio de transporte regular permanente de uso general ya sea de tipo urbano, metropolitano, interurbano, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta o regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera, así como de transporte escolar en cualquiera de sus modalidades contractuales, se considerarán como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos previstos en el artículo 44.2 del Estatuto de los trabajadores.
- b. No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad -y por ello quedarán afectados por la subrogación- a las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas con contratos de sustitución por jubilaciones parciales, ni a las vinculadas con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as de baja/permiso por nacimiento, incapacidades temporales, ni a aquellos que se hubieran incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.
- c. No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad -y por ello quedarán afectados por la subrogación- a las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas con contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo en los que los servicios se desarrollen de forma estacional e intermitente en el tiempo, y que por tanto no se encuentran trabajando en el servicio de manera lineal durante todo el año, siempre que sea el período de inactividad quien determine la imposibilidad de cumplir con la antigüedad establecida de cuatro meses.
- d. Tampoco operará el límite temporal de los cuatro meses -y por ello quedarán afectados por la subrogación- a aquellos/as trabajadores/as que se incorporaron a los servicios afectados objeto de licitación en el lapso temporal comprendido entre la fecha de publicación de los pliegos y el inicio efectivo de los nuevos servicios siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:
- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores/as objetos de





subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador, en los términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.

- Que el trabajador, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.
- Que se mantenga constante el número total de trabajadores/as del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.

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

ART. 43.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA SALIENTE

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

- Una relación de trabajadores/as objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas (o al menos cuatro) devengadas copias de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos, de existir, IDC, TC's 1 y TC's 2 de los últimos 4 meses, así como certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de no tener deudas con la misma.
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, coste de empresa anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP, cuando sea de aplicación.
- Copia de la comunicación entregada a la representación de los/as trabajadores/as de la empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle la identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los/as trabajadores/as objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la empresa entrante. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador/a de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a los sindicatos más representativos de la información facilitada a la Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión en el momento que solicite este.
- La empresa saliente, en la fecha en la que deje la prestación efectiva del servicio, procederá según la norma a la liquidación de todos los haberes pendientes con los trabajadores/as objeto de subrogación, tales como, pagas extras devengadas, vacaciones no disfrutadas, cantidades





pendientes, etc., siendo responsabilidad de la empresa saliente, cualquier reclamación por parte del trabajador/a en cuanto a cantidades impagadas.

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

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

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, -o no se hiciera referencia a ello o no se mencionara-, o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del acuerdo marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el Acuerdo Marco colectivo y para las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, entendiéndose por tales, en ese caso, los trabajadores/as definidos en los puntos 2.º y 3.º del artículo 41 del acuerdo.

ART. 44. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA SALIENTE.

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

ART. 45. EFECTOS DE LA SUBROGACIÓN.

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





repetición que haya podido asistir a cualquiera de ellas con base en los momentos temporales aquí pactados.

ART. 46. INFORMACION AL ÓRGANO DE CONTRATACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SUBROGACIÓN EN CONTRATOS DE TRABAJO.

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

ART. 47. PROMOCIÓN DE NUEVOS CONVENIOS DE EMPRESA.

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

ANEXO I

DE LA ADSCRIPCIÓN, FUNCIONAMIENTO Y FORMAS DE COMPENSACIÓN DERIVADAS DE LA PERTENENCIA AL EQUIPO DE INCIDENCIAS

Adscripción al Equipo de Incidencias. - El personal que actualmente viniera desempeñando la atención de las incidencias o servicios imprevistos quedará, a la firma del presente Convenio Colectivo, adscritos al Equipo de Incidencias. Garantizando la prestación del servicio, las empresas se comprometen a tomar las medidas organizativas necesarias para posibilitar la salida de dicho equipo de las personas que hubieran solicitado por escrito salir del mismo y/o la entrada a quienes la hubieran solicitado, igualmente por escrito. Para la aplicación de las medidas pactadas en el presente Convenio al respecto de la supresión de descansos e implantación del Equipo de Incidencias en una empresa, será condición dispensable que la relación de trabajadores/as que compone el Equipo de Incidencias actual de ésta, o en poder de la Comisión Paritaria del mismo en un plazo de 30 días a partir de su firma.

Descanso suprimible con compensación. - Tendrá esta consideración, para los /as componentes del Equipo de Incidencias (en adelante E.I.), un máximo de 1 de cada cuatro descansos bisemanales para los pertenecientes a la plantilla de servicios regulares y un mínimo de doce descansos anuales no suprimibles para los pertenecientes a la plantilla de servicios discrecionales, de los cuales, al menos 4 serán en fin de semana, que serán fijados por la empresa en el calendario laboral de descansos correspondiente.





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Derechos y obligaciones. - La pertenencia al equipo de incidencias dará derecho a la percepción de la cuantía mensual establecida en las tablas salariales anexas y el/la integrante de dicho equipo vendrá obligado/a a cubrir los servicios que se le encomienden el/los días señalados como descanso suprimible con compensación en su calendario laboral.

Compensaciones. - Un descanso suprimido se compensará preferentemente con tiempo de descanso o con dinero, a voluntad del trabajador, en las cuantías respectivas de: 1 día de descanso o la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, siempre que, en cómputo anual, se cumpla el Art. 37 del E.T. en el sentido de que haya, al menos, tres descansos bisemanales. Cualquiera que sea la modalidad de compensación de los descansos suprimidos hasta el 30 de noviembre del año en curso, habrá de ser efectuada antes del 10 de enero del año siguiente, o en la nómina de ese mes. Si la compensación se produjera después de dicha fecha, ésta habría de efectuarse con un recargo del 25%. Si el descanso suprimido, en los términos ya definidos, hubiera de compensarse con otro descanso, ambas partes convendrán con la antelación máxima posible este descanso.

Limitaciones. - Las condiciones antedichas serán de aplicación para un máximo anual de 24 descansos semanales suprimidos.

Anexo II

TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/2022 AL 31/12/2022

	Valores/hora			Salario Base AÑO	Bruto S/Presencia
	Salario mensual	Real Ordinaria	Hora Extraordinaria		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.227,99	10,23	14,33	18.419,91	19.224,46
Oficial/a 2ª	1.177,51	9,81	13,74	17.662,63	18.467,18
Auxiliar administrativo/a	1.075,99	8,97	12,55	16.139,86	16.944,41
Taquillero	999,83	8,33	11,66	14.997,41	15.801,95
PERSONAL DE ESTACIÓN					
Jefe/a de Estación	1.207,80	10,07	14,09	18.117,03	18.921,58
Encargado/a de consigna	1.024,46	8,54	11,95	15.366,83	16.171,37
Vigilante/a	1.025,15	8,54	11,96	15.377,22	16.181,77
Jefe/a de Tráfico 1ª	1.227,99	10,23	14,33	18.419,91	19.224,46
Jefe/a de Tráfico 2ª	1.122,71	9,36	13,10	16.840,66	17.645,20
Jefe de Tráfico 3ª	1.076,00	8,97	12,55	16.114,03	16.944,58

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmMwvLUZd6CQ1C2wi08gg=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 58

PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.228,60	10,24	14,33	18.428,96	19.233,51
Conductor/a	1.228,60	10,24	14,33	18.428,96	19.233,51
Cobrador/a	1.097,93	9,15	12,81	16.468,89	17.273,43
Acompañante- Auxiliar ruta	1.025,15	8,54	11,96	15.377,22	16.181,77
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de Taller	1.279,17	10,66	14,92	19.187,58	19.992,13
Encargado/a o contramaestre	1.228,37	10,24	14,33	18.425,61	19.230,16
Oficial/a de 1ª	1.177,51	9,81	13,74	17.662,63	18.467,18
Oficial/a de 2ª	1.126,81	9,39	13,15	16.902,17	17.706,72
Oficial/a de 3ª	1.076,00	8,97	12,55	16.140,03	16.944,58
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	1.024,49	8,54	11,95	15.367,33	16.171,88
Limpiador/a por horas		8,54	11,95		
OTROS CONCEPTOS					
PLUS TRANSPORTE			67,05		
PLUS POR PRESENCIA			376,76		
PLUS ESPECIAL SEGURO			8,77		
PERTENENCIA AL EQUIPO DE INCIDENCIAS			11,16		
DESCANSOS SUPRIMIDO			79,21		
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª			1,73		
DIETAS					
REGULARES				DISCRECIONALES	
	L a V	S, D o F	HORARIO	½ Dieta	26,00€
Comida/Cena	10,40€	11,01€	8,68€	Dieta	52,00€

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmlWvLUZd6CQ1C2wi008gg=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 59

Anexo III

TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/2023 AL 31/12/2023

	Valores/hora				Salario Base AÑO	Bruto S/Presencia
	Salario mensual	Real Ordinaria	Hora Extraordinaria			
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Oficial/a 1ª	1.270,97	10,59	14,83	19.064,61	19.897,31	
Oficial/a 2ª	1.218,72	10,16	14,22	18.280,83	19.113,53	
Auxiliar administrativo/a	1.113,65	9,28	12,99	16.704,76	17.537,46	
Taquillero	1.034,82	8,62	12,07	15.522,32	16.355,02	
PERSONAL DE ESTACIÓN						
Jefe/a de Estación	1.250,08	10,42	14,58	18.751,13	19.583,84	
Encargado/a de consigna	1.060,31	8,84	12,37	15.904,67	16.737,37	
Vigilante/a	1.061,03	8,84	12,38	15.915,42	16.748,13	
Jefe/a de Tráfico 1ª	1.270,97	10,59	14,83	19.064,61	19.897,31	
Jefe/a de Tráfico 2ª	1.162,01	9,68	13,56	17.430,08	18.262,78	
Jefe de Tráfico 3ª	1.113,66	9,28	12,99	16.704,93	17.537,64	
PERSONAL DE MOVIMIENTO						
Conductor/a Perceptor/a	1.271,60	10,60	14,84	19.073,98	19.906,68	
Conductor/a	1.271,60	10,60	14,84	19.073,98	19.906,68	
Cobrador/a	1.136,35	9,47	13,26	17.045,30	17.878,00	
Acompañante-Auxiliar ruta	1.061,03	8,84	12,38	15.915,42	16.748,13	
PERSONAL DE TALLER						
Jefe/a de Taller	1.323,94	11,03	15,45	19.859,15	20.691,85	
Encargado/a o contraestrella	1.271,37	10,59	14,83	19.070,51	19.903,21	
Oficial/a de 1ª	1.218,72	10,16	14,22	18.280,83	19.113,53	

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmMwvLUZd6CQ1C2wi008gg=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 60

Oficial/a de 2ª	1.166,25	9,72	13,61	17.493,75	18.326,45
Oficial/a de 3ª	1.113,66	9,28	12,99	16.704,93	17.537,64
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	1.060,35	8,84	12,37	15.905,19	16.737,89
Limpiador/a por horas		8,84	12,37		
OTROS CONCEPTOS					
PLUS TRANSPORTE				69,39	
PLUS POR PRESENCIA				389,95	
PLUS ESPECIAL SEGURO				9,08	
PERTENENCIA AL EQUIPO DE INCIDENCIAS				11,56	
DESCANSOS SUPRIMIDO				81,98	
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª				1,79	

DIETAS HASTA 08/06/2023					
REGULARES				DISCRECIONALES	
	L a V	S, D o F	HORARIO	½ Dieta	
Comida/Cena	10,40€	11,01€	8,68€	Dieta	53,82€

DIETAS DESDE EL 09/06/2023 (INCLUSIVE)					
REGULARES				DISCRECIONALES	
	L a V	S, D o F	HORARIO	½ Dieta	
Comida/Cena	12,50€	15,00€	9,34€	Dieta	53,82€

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmMwvLU2d6CQ1C2wi08gg=

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 61

Anexo IV

TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/2024 AL 31/12/2024

Subida salarial de un 2,5% pudiendo llegar hasta el 3% referenciado al I.P.C

	Valores/hora			Salario Base AÑO	Bruto S/Presencia
	Salario mensual	Real Ordinaria	Hora Extraordinaria		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.302,75	10,86	15,20	19.541,22	20.394,75
Oficial/a 2ª	1.249,19	10,41	14,57	18.737,85	19.591,37
Auxiliar administrativo/a	1.141,49	9,51	13,32	17.122,38	17.975,90
Taquillero	1.060,69	8,84	12,37	15.910,37	16.763,90
PERSONAL DE ESTACIÓN					
Jefe/a de Estación	1.281,33	10,68	14,95	19.219,91	20.073,43
Encargado/a de consigna	1.086,82	9,06	12,68	16.302,28	17.155,81
Vigilante/a	1.087,55	9,06	12,69	16.313,31	17.166,83
Jefe/a de Tráfico 1ª	1.302,75	10,86	15,20	19.541,22	20.394,75
Jefe/a de Tráfico 2ª	1.191,06	9,93	13,90	17.865,83	18.719,35
Jefe de Tráfico 3ª	1.141,50	9,51	13,32	17.122,55	17.976,08
PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.303,39	10,86	15,21	19.550,83	20.404,35
Conductor/a	1.303,39	10,86	15,21	19.550,83	20.404,35
Cobrador/a	1.164,76	9,71	13,59	17.471,43	18.324,95
Acompañante-Auxiliar ruta	1.087,55	9,06	12,69	16.313,31	17.166,83
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de Taller	1.357,04	11,31	15,83	20.355,63	21.209,15
Encargado/a o contraamaestre	1.303,15	10,86	15,20	19.547,27	20.400,79
Oficial/a de 1ª	1.249,19	10,41	14,57	18.737,85	19.591,37
Oficial/a de 2ª	1.195,41	9,96	13,95	17.931,09	18.784,61
Oficial/a de 3ª	1.141,50	9,51	13,32	17.122,55	17.976,08

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmlMwvLUZd6CQ1C2wi08gg=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 62

PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	1.086,85	9,06	12,68	16.302,82	17.156,34
Limpiador/a por horas		9,06	12,68		
OTROS CONCEPTOS					
PLUS TRANSPORTE					71,13
PLUS POR PRESENCIA					399,70
PLUS ESPECIAL SEGURO					9,31
PERTENENCIA AL EQUIPO DE INCIDENCIAS					11,84
DESCANSOS SUPRIMIDO					84,03
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª					1,84

DIETAS DESDE EL 09/06/2023 (INCLUSIVE)					
REGULARES				DISCRECIONALES	
	L a V	S, D o F	HORARIO	½ Dieta	
Comida/Cena	12,82€	15,38€	9,58€	Dieta	55,17€

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmMwvLU2d6CQ1C2wi08gg=

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





BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 63

Anexo V

TABLA FINAL DE CONCEPTOS ECONÓMICOS 01/01/2025 AL 31/12/2025

Subida salarial de un 2,5% pudiendo llegar hasta el 3% referenciado al I.P.C

	Salario mensual	Valores/hora		Salario Base AÑO	Bruto S/Presencia
		Real Ordinaria	Hora Extraordinaria		
PERSONAL ADMINISTRATIVO					
Oficial/a 1ª	1.335,32	11,13	15,58	20.029,76	20.904,62
Oficial/a 2ª	1.280,42	10,67	14,94	19.206,29	20.081,15
Auxiliar administrativo/a	1.170,03	9,75	13,65	17.550,44	18.425,30
Taquillero	1.087,21	9,06	12,68	16.308,13	17.182,99
PERSONAL DE ESTACIÓN					
Jefe/a de Estación	1.313,36	10,94	15,32	19.700,41	20.575,27
Encargado/a de consigna	1.113,99	9,28	13,00	16.709,84	17.584,70
Vigilante/a	1.114,74	9,29	13,01	16.721,14	17.596,00
Jefe/a de Tráfico 1ª	1.335,32	11,13	15,58	20.029,76	20.904,62
Jefe/a de Tráfico 2ª	1.220,83	10,17	14,24	18.312,48	19.187,34
Jefe de Tráfico 3ª	1.170,04	9,75	13,65	17.550,62	18.425,48
PERSONAL DE MOVIMIENTO					
Conductor/a Perceptor/a	1.335,97	11,13	15,59	20.039,60	20.914,46
Conductor/a	1.335,97	11,13	15,59	20.039,60	20.914,46
Cobrador/a	1.193,88	9,95	13,93	17.908,22	18.783,08
Acompañante-Auxiliar ruta	1.114,74	9,29	13,01	16.721,14	17.596,00
PERSONAL DE TALLER					
Jefe/a de Taller	1.390,97	11,59	16,23	20.864,52	21.739,38
Encargado/a o contraamaestre	1.335,73	11,13	15,58	20.035,95	20.910,81
Oficial/a de 1ª	1.280,42	10,67	14,94	19.206,29	20.081,15

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmlMwvLU2d6CQ1C2wi08gg=



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



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2024/58

Jueves, 21 de marzo de 2024

Pág 64

Oficial/a de 2ª	1.225,29	10,21	14,30	18.379,37	19.254,23
Oficial/a de 3ª	1.170,04	9,75	13,65	17.550,62	18.425,48
PERSONAL NO CUALIFICADO					
Mozos/as y Peones	1.114,03	9,28	13,00	16.710,39	17.585,25
Limpiador/a por horas		9,28	13,00		
OTROS CONCEPTOS					
PLUS TRANSPORTE				72,91	
PLUS POR PRESENCIA				409,69	
PLUS ESPECIAL SEGURO				9,54	
PERTENENCIA AL EQUIPO DE INCIDENCIAS				12,14	
DESCANSOS SUPRIMIDO				86,13	
PRIMA ASISTENCIA TALLER OFICIAL 3ª				1,88	

DIETAS DESDE EL 09/06/2023 (INCLUSIVE)					
	REGULARES			DISCRECIONALES	
	L a V	S, D o F	HORARIO	½ Dieta	Dieta
Comida/Cena	13,14€	15,77€	9,82€	28,27€	56,54€

ID DOCUMENTO: 6JdQDjmMwvLU2d6CQ1C2wi08gg=



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