

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 1010/25

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN, DE 25 DE ABRIL DE 2025, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL NUEVO CONVENIO COLECTIVO “TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y SERVICIOS URBANOS DE TRANSPORTES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”.
(CÓDIGO DE CONVENIO 05000145011981).

Con fecha 1 de abril de 2025 D. José María Cazallas Muñoz-Reja, persona designada al efecto por la comisión negociadora del convenio colectivo de “Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila”, solicitó la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del nuevo convenio, acordado el 17/12/2024, dándose así cumplimiento a lo establecido en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto - Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en 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 de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y en base a lo dispuesto en los arts. 8.2 del R.D. 713/2010 y 71.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con fecha 23 de abril de 2025 se requirió al solicitante al objeto de que se subsanasen las irregularidades/deficiencias detectadas. El requerimiento ha sido atendido con fecha 22/04/2025, presentándose el nuevo texto del convenio y subsanándose todas las irregularidades/deficiencias advertidas.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo ACUERDA:

- Primero.- Ordenar la inscripción del convenio colectivo de “Transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transportes de la provincia de Ávila” en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Oficina, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Ávila».

Ávila, 25 de abril de 2025.

La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, *Laura Rubio González*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y SERVICIOS URBANOS DE TRANSPORTE DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

I. GENERAL

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de las empresas establecidas en la provincia de Ávila, y/o que se establezcan, de Servicios Regulares, Discrecionales y Urbanos de Transporte de Viajeros por Carretera, así como a las estaciones de autobuses.

Artículo 2.º **Ámbito territorial.**

El ámbito de este Convenio se contrae a la provincia de Ávila.

Artículo 3.º **Vigencia.**

La vigencia del presente Convenio es de 2 años, es decir, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Todas las cláusulas de este Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2024, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter legal en el momento de su firma.

Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2025 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga. Todas las cláusulas de carácter normativo seguirán en vigor independientemente de que sea denunciado o no el presente Convenio por alguna de las partes, hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio acordado por las mismas.

Artículo 4.º **Condiciones más beneficiosas.**

Todas las condiciones económicas y de cualquier otra índole establecidas en este Convenio lo son con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones particulares actualmente vigentes en las distintas empresas subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vienen disfrutándolas.

Artículo 5.º **Unidad e indivisibilidad.**

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible ya efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Artículo 5º Bis. **Lenguaje Inclusivo**

Todas las referencias hechas a las personas trabajadoras, de un modo genérico, habrán de entenderse comprensivas de hombres y mujeres, sin discriminación alguna por razón de sexo.

II. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 6.º **Salarios base del Convenio durante su vigencia.**

Las empresas, y siguiendo la legislación vigente, implementarán acciones de transparencia respecto a las retribuciones percibidas por su personal y medidas para

eliminar la eliminación de la brecha salarial de conformidad con lo establecido en Artículo 21 de la Ley 10/2019, del 3 de abril, y Artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

Los salarios base desde el 1 de enero de 2024 para las distintas categorías son los que figuran en la tabla salarial anexa al presente Convenio (ANEXO N.º 1).

Los incrementos salariales de los siguientes años son:

2024: se aplicará el incremento del 4,50% sobre todos los conceptos regulados en el presente convenio.

Que este incremento no devengará atrasos, y, por tanto, las empresas no abonarán cantidad alguna de este concepto para todo el año 2024.

2025: Se aplicará un incremento 3,40% sobre todos los conceptos regulados en el presente convenio. En el supuesto que se firme el acuerdo después de devengar la nómina de enero de 2025 se abonarán los atrasos de los meses que no se hayan abonado la subida salarial del año 2025.

Artículo 7.º Plus personal consolidado.

Este plus personal consolidado, que sustituyo el concepto de antigüedad, y que tiene un valor individual para cada trabajador, se verá incrementado en la misma proporción que lo hará el salario base pactado en este convenio colectivo.

Artículo 8.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se cifran cada una de ellas en 30 días de salario (salario base más plus personal consolidado) que en este Convenio se fija, o superior que las partes tuvieran concertado. El personal que ingrese o cese en el transcurso del 1.º o 2.º semestre del año percibirá la gratificación de julio y diciembre respectivamente, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, estimándose la fracción del mes como unidad completa.

Artículo 9.º Participación en beneficios.

La participación en beneficios, a la que tendrán derecho todas las personas trabajadoras de la empresa, tanto fijos como eventuales, se fija en 30 días de salario (salario base más plus personal consolidado) que en este Convenio se detalla, y será abonada en el mes de marzo de cada año.

Las personas trabajadoras que en 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la empresa tendrán derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, computándose éste siempre en días naturales.

Artículo 10.º Plus de transporte.

Todo trabajador percibirá un Plus de transporte, que se detalla en las tablas salariales anexas, mensual y para todas las categorías. Este concepto se incrementará con los mismos criterios que el resto de los conceptos.

Artículo 11.º Gratificación de fidelidad.

Cuando un trabajador de 63 o más años de edad cause baja voluntaria o jubilación efectiva en la empresa, siempre que lleve un mínimo de ocho años de servicio ininterrumpido en ella, percibirá una gratificación bruta en un único pago, cuya cuantía dependerá de la edad que la persona trabajadora tenga en el momento de la baja:

Año 2024

– Con 63 años	3.958,99 €
– Con 64 años	3.393,43 €
– Con 65 años	2.262,27 €

Año 2025

– Con 63 años	4.093,60 €
– Con 64 años	3.508,81 €
– Con 65 años	2.339,19 €

Estos importes serán proporcionales al porcentaje de la jornada laboral que esté contratado la persona trabajadora, incluidos aquellas personas trabajadoras que en el momento de la jubilación definitiva se encuentren en jubilación parcial (en el % de su jornada contratada el día de la jubilación definitiva).

Artículo 12.º Transporte de correspondencia.

El personal que realice recepción o entrega de correspondencia del servicio de Correos percibirá por este concepto la cantidad recogida en el Anexo I. Este concepto se incrementará con arreglo a los mismos criterios que el resto de los conceptos.

Artículo 13.º Complemento por enfermedad o accidente y riesgo durante el embarazo.

Las personas trabajadoras afectados por este Convenio que se encuentren en situación de IT, cualquiera que sea su causa determinante y sin perjuicio en lo dispuesto en la normativa vigente, percibirán el complemento correspondiente por parte de la empresa hasta completar el 100 % del salario (salario base más plus personal consolidado), que en este Convenio se pacta durante 18 meses, (incluidas las pagas extraordinarias) contados a partir del primer día que se acredite debidamente la permanencia en dicha situación.

Las trabajadoras que tengan su contrato suspendido por riesgo durante el embarazo y se encuentren percibiendo el subsidio correspondiente por dicha contingencia, percibirán un complemento por parte de la empresa hasta el 100 % de los conceptos salariales mientras dure esta situación, finalizando en todo caso al inicio de la suspensión del contrato por maternidad, o por la incorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible.

La mujer trabajadora embarazada, podrá solicitar al Comité de Seguridad y Salud, a los/as delegados/as de prevención y en su defecto al empresario, las medidas preventivas adicionales que fuesen aconsejables, evaluando de nuevo el puesto habitual de trabajo, para evitar riesgos para su salud y la del feto. Si fuese posible, cuando las circunstancias así lo determinen, se facilitará un puesto de trabajo más acorde a esa situación. También

deberá recogerse en este procedimiento la situación de las trabajadoras lactantes en el mismo sentido.

Las trabajadoras embarazadas que tengan jornada a turnos podrán modificar el turno de trabajo y, si la organización lo permite, quedar adscritas al turno de su elección, mañana, tarde o noche, de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de hijos o hijas menores de 1 año.

Artículo 14.º Quebranto de moneda.

El 150 % del salario (salario base más plus personal consolidado) de un día de trabajo efectivo para todas las categorías profesionales en las cuales se debe de abonar este concepto.

Artículo 15.º Dietas.

A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual de la persona trabajadora, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida de la persona trabajadora de su centro de trabajo (entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo), hasta la llegada al mismo.

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

Se percibirá la parte correspondiente a la comida de mediodía (1.ª comida), cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de noche (2.ª comida), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la persona trabajadora salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación (alojamiento y desayuno), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

El importe de las dietas será el establecido en los Anexos del presente documento.

Artículo 16.º Detalle obligatorio en nómina.

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

Artículo 17.º Conductor/a perceptor.

El conductor/a-perceptor, cuando desempeña simultáneamente las funciones de Conductor/a y Cobrador/a, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo cuyo valor está recogido en el Anexo I del presente convenio para cada día en que se realicen ambas funciones. Este concepto se incrementará con los mismos criterios de revisión que el resto de los conceptos.

Artículo 18.º Servicios urbanos.

Dadas las particulares condiciones de trabajo del servicio de transporte urbano como consecuencia de sus propias características y de las necesidades de prestación del mismo, se establece para las personas trabajadoras de las empresas del mencionado transporte urbano un complemento por mes efectivamente trabajado cuyo valor está recogido en el Anexo I del presente convenio.

III. JORNADA**Artículo 19.º Calendario laboral.**

El calendario laboral se publicará por anticipado trimestralmente. Antes del 15 de marzo estarán publicados los días de descanso y trabajo de 1 de abril a 30 de junio; antes del 15 de junio estarán publicados los días de descanso y trabajo del 1 de julio al 30 de septiembre; antes del 15 de septiembre los días de descanso y trabajo del 1 de octubre al 31 de diciembre; y antes del 15 de diciembre los días de descanso y trabajo del 1 de enero al 31 de marzo.

Excepcionalmente y para atender circunstancias no previstas y por tanto que no se hayan podido planificar con el tiempo suficiente por la empresa, el calendario publicado podrá ser modificado exclusivamente para permitir la realización de dichos servicios.

Artículo 20.º Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de 40 horas semanales distribuidas en cinco días de trabajo continuado y dos de descanso consecutivos. Los días de descanso serán sábado y domingo o domingo y lunes, excepto para los servicios regulares y urbanos, que podrán ser cualquier día de la semana, siempre que sean dos días consecutivos. Los descansos, en ese caso se rotarán entre las personas trabajadoras que estén en las mismas condiciones.

Las empresas que en el momento de entrada en vigor de este Convenio no vengan prestando servicio los domingos o festivos, no podrán modificar los actuales gráficos de servicio de sus empleados o establecer otros diferentes con el fin de ocupar los domingos o festivos, salvo en el único caso de adquirir nuevas explotaciones comerciales, teniendo las nuevas incluidos los domingos o festivos.

Las empresas que en el momento de la entrada en vigor de este Convenio vengan prestando servicio los domingos o festivos debido a las características propias de sus concesiones, no podrán emplear mayor número de trabajadores los domingos o festivos que los utilizados en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, salvo para el único caso de adquirir nuevas explotaciones comerciales.

La jornada anual para el presente Convenio se establece en 1.792 horas.

Artículo 21.º Tiempo efectivo de trabajo.

Se considerará como tal el período de la jornada en que la persona trabajadora realiza funciones de conducción efectiva y todos aquellos trabajos auxiliares, o bien trabajos que realice en función de los pasajeros o esté sujeto a la vigilancia de su vehículo. Serán los siguientes:

- Repostar.
- Revisar niveles.
- Subida y bajada de viajeros cuando esté el conductor/a.
- Preparación de la hoja de ruta.
- Expedición de billetes.
- Limpieza de autobús cuando se ostente la condición de conductor/a-cobrador/a.
- Toma y deje del servicio. (La jornada empezará a contarse en los lugares ordinarios de trabajo a partir de la hora fijada para la entrada o bien al comenzar las operaciones precisas para la toma de servicio, dándose por concluida cuando termine el trabajo efectivo y/o las tareas complementarias que deban realizarse para dejar el servicio).

Artículo 22.º Horas extraordinarias.

El valor de la hora extraordinaria será el establecido en el Anexo I del presente convenio. Este concepto se incrementará en las mismas condiciones que el resto de los conceptos.

Artículo 23.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales para las personas trabajadoras del presente Convenio serán de 31 días naturales para todas las categorías.

Artículo 24.º Licencias.

La persona trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por motivo y plazo que se señala:

- 1.º 20 días en caso de matrimonio de la persona trabajadora. El mismo permiso podrá ser disfrutado en caso de constitución de pareja de hecho, siempre que se acredite, la constitución de dicho vínculo. En este último caso, no se podrá disfrutar de este permiso más de una vez por motivo de vínculo entre las mismas personas. Previo acuerdo con la empresa podrá disfrutarse consecutivamente a sus vacaciones si así lo desea la persona trabajadora y siempre que lleve al menos un año en la empresa.
- 2.º Tres días en caso de fallecimiento, operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento a una distancia igual o superior a 150 km del centro de trabajo el plazo será de cinco días.
- 3.º Nacimiento o adopción: Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesitase hacer un desplazamiento a una distancia igual o superior a 150 km del centro de trabajo el plazo será de cinco días.

En todo caso y en lo relativo a las licencias no contempladas en este convenio, se ajustarán a lo dispuesto en el Estatuto de las personas trabajadoras y al Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 25.º Horas de presencia.

Se limita el número de horas de presencia al día hasta un máximo de cuatro, entendiéndose que la jornada laboral nunca podrá exceder de doce horas, incluidas las de presencia, y este tope sólo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad: averías en plena carretera, tiempos de espera por causas especiales, accidente u otras causas de fuerza mayor siempre demostrable y puesto en conocimiento de la representación sindical en el momento en que sea posible.

El valor que se fija para la hora de presencia en el presente Convenio es el establecido en el Anexo I del presente convenio.

Este concepto se incrementará en las mismas condiciones que el resto de los conceptos.

IV. DERECHOS SINDICALES y SOCIALES**Artículo 26.º Capacidad disminuida.**

En el supuesto de que la persona trabajadora, por disminución de su capacidad física no pueda desempeñar su cometido habitual, podrá optar de manera preferente a cualquier vacante que se produzca o puesto de trabajo que se cree en la empresa compatible con su capacidad laboral.

Artículo 27.º Seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 14.000 € en caso de muerte y 28.000 € en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

A los efectos de este artículo, la póliza que deban suscribir las empresas se registrará íntegramente, incluso en la determinación del concepto y grados de invalidez, porcentaje aplicable según naturaleza de la lesión, etc., por la Ley de Contrato del Seguro y por las condiciones generales y particulares de dicha póliza, concertada al amparo de la referida Ley.

Artículo 28.º Prendas.

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a proveer de las correspondientes prendas de trabajo, y según las características de estos, cuando se precise a sus trabajadores, de un uniforme completo de verano y un uniforme completo de invierno anualmente.

Las personas trabajadoras estarán obligados al uso de dichas prendas.

Artículo 29.º Contratación laboral.

En caso de que se produzca alguna contratación laboral, tanto temporal como fija durante la vigencia del Convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo. En cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación laboral, siempre que se produzca algún cese o alguna nueva contratación, tanto el finiquito como el contrato de trabajo que se establezca habrá de ser supervisado por la representación legal de las personas trabajadoras. En el caso de que en la empresa no existiera dicha representación, será supervisado por los representantes sindicales de la Comisión Paritaria.

Cualquier modalidad de contratación temporal, y que en el curso del presente Convenio se convierta en contrato fijo, gozará de las bonificaciones establecidas por las Administraciones, de fomento de contratación indefinida.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por el incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, a la vez que facilitan la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar empleo en igualdad de derechos.

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán preferencia en sus empresas para pasar a jornada completa sobre nuevas contrataciones que se vayan a realizar a tiempo completo para cubrir igual Grupo Profesional y/o función.

En aras a reducir la temporalidad y consolidar el empleo en el sector, las empresas asociadas a este convenio contarán con una plantilla estable de un 65 % de fijos.

Por otro lado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de las personas trabajadoras se permite celebrar contrataciones de carácter eventual y por circunstancias de la producción, con una duración máxima de 9 meses dentro de un período de 12 meses.

Contrato a tiempo parcial El porcentaje de personas en la plantilla con contrato a tiempo parcial no podrá superar el 35 % para empresas de más de 30 trabajadores.

Artículo 30.º Cursos de Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

Se regirá por la normativa vigente en cada momento.

Artículo 31.º Garantías sindicales.

En todos los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos donde poder informar debidamente a las personas trabajadoras.

Así mismo, en los centros de trabajo dispondrán las personas trabajadoras de una hora mensual, para celebrar asambleas, que de no ser consumidas se podrán acumular trimestralmente, con el requisito de comunicarlo a la dirección de la empresa con 24 horas de antelación.

Los/as delegados/as de personal en las empresas de menos de 50 trabajadores dispondrán de un crédito mensual de 20 horas para asuntos sindicales.

En lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S. y demás Leyes adicionales.

Artículo 32.º Revisiones médicas.

Las empresas están obligadas a realizar un reconocimiento médico anual a sus trabajadores según la LPRL.

Artículo 33.º Normas de carácter subsidiario.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Normas de rango superior que traten posibles lagunas sobre cuestiones no tratadas en el presente Convenio.

Artículo 34.º Retirada del carné de conducir.

En caso de que a un conductor/a le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por orden y cuenta de la misma, no impedirá que, entre tanto, siga percibiendo el salario que tuviera asignado en su categoría en el momento de la retirada del carné de conducir, siempre que la retirada del mismo no sea por alcoholemia, drogodependencia o conducción temeraria.

Esta misma protección tendrán en los casos en que el carné de conducir le sea retirado como consecuencia de ir y venir al trabajo, in itinere.

V. CATEGORÍAS PROFESIONALES Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 35.º Clasificación profesional.****INTRODUCCIÓN:**

Las personas trabajadoras de las estaciones de autobuses que antes de la entrada en vigor de la presente clasificación de categorías laborales vinieran realizando varias funciones descritas en diferentes categorías profesionales, seguirá realizando todas ellas, aunque quede encuadrado en una sola categoría profesional, manteniendo las compensaciones económicas existentes por tal motivo.

Grupos profesionales. Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio serán clasificados en seis grupos profesionales.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 1:

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, las personas trabajadoras 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, etc.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jefe/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.

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

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

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

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

Inspector/a: 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/las conductores/as y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor/a: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor/a a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera,

parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

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

GRUPO PROFESIONAL III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a las personas trabajadoras 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 operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al conductor/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.

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

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

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 operadores de equipos informáticos, así como los liquidadores y recaudadores.

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

Oficial Comercial: Es aquella persona trabajadora que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

Factor o Encargado/a de Consigna: Es la persona trabajadora que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

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

GRUPO PROFESIONAL IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesional II y III, comprende a las personas trabajadoras 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.

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

Oficial de Almacén: Es la persona trabajadora 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 este último.

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

GRUPO PROFESIONAL V:

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

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

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

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

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

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

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.

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.

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

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:

Personal de Limpieza: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa. Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

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

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

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.

Artículo 36.º Régimen disciplinario.

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

Graduación de las faltas: Las personas trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho de la persona trabajadora a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

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 falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
- h) La no uniformidad o ausencia de alguna prenda.

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 compañeros de trabajo.
- c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes.

Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

- d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- g) El no cumplimiento de las normas que impliquen faltas de respeto y desconsideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público en general, que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.
- h) La incorrección injustificada y reiterativa en el trato con los usuarios.

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.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

- i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los/ las jefes/as, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a las personas trabajadoras, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad de la persona trabajadora o trabajadora objeto de la misma.
- n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho las personas trabajadoras sancionadas, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de las personas trabajadoras 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, la persona trabajadora sancionada se encuentre desplazada, 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 las personas trabajadoras.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona trabajadora y por la representación de las personas trabajadoras o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de las personas trabajadoras o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

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

La dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, 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 37.º Parejas de hecho.

El artículo 39.º de la Constitución Española señala la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia. En dicho artículo no existe referencia a un modelo de familia determinado ni predominante, lo que hace necesaria una interpretación amplia de lo que debe entenderse por tal, consecuentemente con la realidad social actual y con el resto del texto constitucional, en particular el artículo 9.º, apartado 2, relativo a la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; el artículo 10.º, apartado 1, relativo a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y la paz social, y el artículo 14.º, que establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Apartado 1.º Principio de no discriminación.

En la interpretación y aplicación del PRESENTE CONVENIO COLECTIVO nadie podrá ser discriminado por razón del grupo familiar del que forme parte, tenga éste su origen en la filiación, en el matrimonio o en la unión afectiva y sexual de dos personas, sean del mismo o distinto sexo.

Apartado 2.º Concepto de pareja estable.

1. A los efectos de la aplicación de este artículo, se considera pareja estable a la resultante de la unión libre de dos personas mayores de edad o menores emancipadas, que no sean parientes por consanguinidad o adopción en línea directa o por consanguinidad en segundo grado colateral y que se encuentren ligadas por una relación afectiva y sexual, sean del mismo o distinto sexo.

2. Se entenderá que la unión es estable cuando los miembros de la pareja hayan convivido maritalmente, como mínimo, un período interrumpido de dos años, salvo que tuvieran descendencia común, en cuyo caso bastará la mera convivencia, o salvo que hayan expresado su voluntad de constituir una pareja estable en documento público.

En el caso de que un miembro de la pareja o ambos estén ligados por vínculo matrimonial, el tiempo de convivencia transcurrido hasta el momento en que el último de ellos obtenga la disolución, o en su caso, la nulidad, se tendrá en cuenta en el cómputo del período indicado de dos años. La pareja estable no generará relación alguna de parentesco entre cada uno de sus miembros y los parientes del otro.

Apartado 3.º Acreditación.

1. La existencia de la pareja estable podrá acreditarse a través de su inscripción en el Registro de Parejas Estables de la Comunidad de Castilla y León, si existiera, en los Registros municipales, mediante escritura pública notarial, que habrá de otorgarse conjuntamente, o mediante cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

2. Para poder acceder a los correspondientes registros de parejas o para otorgar escritura pública de manifestación de la voluntad de constituir una pareja estable, deberán concurrir, además de los establecidos en el artículo 2.º del presente capítulo, los requisitos de no estar declarado incapaz ninguno de los miembros de la pareja y no estar ninguno de ellos unido a otra persona por vínculo matrimonial o por unión de hecho.

Artículo 38.º Sucesión de empresa y subrogación.

En materia de Subrogación y sucesión de empresa será de aplicación lo determinado en el Título IV 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/a, publicado en el BOE el 26 de febrero de 2015.

En todo lo no regulado en dicho acuerdo o para el caso de que pierda eficacia el mismo, será de aplicación la regulación que se contenía en el convenio anterior y que seguidamente se reproduce.

La sucesión de la empresa.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Considerando incluido dentro de este artículo cualquier tipo de modalidad contractual de las personas trabajadoras y ateniéndose siempre a la legislación vigente.

Las empresas que, en el curso del presente Convenio, subroguen o adquieran una empresa o parte de ella, estarán obligados a respetar las condiciones económicas y normativas en este Convenio pactadas y a mantenerlas durante su vigencia.

Es necesario que el nuevo empresario continúe la actividad comercial o de tráfico mercantil o industrial del anterior, aunque los bienes que compongan la empresa no le pertenezcan.

Cuando el cambio tenga lugar por activos Inter-Vivos (compraventa, donación, etc.), el cedente, y en su defecto el cesionario (nuevo titular), está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Subrogación del personal.

Apartado 1.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término concesión engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

- A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una concesión, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que sé de alguno de los siguientes supuestos:
1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la concesión con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra concesión.
 2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la concesión tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
 3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
 4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la concesión de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la concesión y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R.D. 1194/85, de 17 de julio.
- B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.
- C) Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador.

Si el cliente rescindiera la concesión a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

Apartado 2.

En el supuesto de que una o varias concesiones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, concesiones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Apartado 3.

En el caso de que distintas concesiones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas concesiones, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo las personas trabajadoras que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1 y que hayan prestado sus servicios en las concesiones, zonas, divisiones o servicios agrupados

Apartado 4.

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de concesiones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de las personas trabajadoras, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras concesiones ajenas a la que es objeto de sucesión.

Apartado 5.

Documentos que facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si la persona trabajadora es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 39.º Movilidad geográfica.

Los traslados de personal que requieran cambio de domicilio estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de las personas trabajadoras. La compensación por los gastos derivados de la movilidad geográfica se establece en seis veces el salario base mensual.

El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los representantes legales de las personas trabajadoras, mayor antigüedad, trabajadoras embarazadas o con hijos pequeños y mayores cargas familiares.

Artículo 40.º Comisión paritaria de interpretación.

La Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del presente Convenio estará compuesta por cuatro representantes de las personas trabajadoras y cuatro representantes de los empresarios, quienes designarán entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación del Convenio, la Comisión deberá mediar, conciliar y arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes, y específicamente las establecidas en la legislación vigente. En el caso de que no exista acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria y previo a la vía judicial, las partes firmantes del presente convenio se adhieren al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (SERLA). En todo caso, en cada proceso, se estará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

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.

Así mismo la Comisión Paritaria asume como propios el seguimiento, desarrollo e implantación de los planes de igualdad que se exige el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, “de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.

Igualmente, la Comisión Paritaria, de manera especial, la vigilancia y seguimiento del desarrollo e implantación que marca el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, de “medidas urgentes de protección social y la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.”

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc.

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves: diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

Para las notificaciones se designan los domicilios siguientes:

Comisiones Obreras: Plaza de Santa Ana 7, Ávila

UGT: Calle Isaac Peral 18, Ávila

Representación empresarial: Estación de Autobuses. Avda de Juan Carlos I S/N, Ávila.

Artículo 41.º Días de asuntos propios.

Las personas trabajadoras sometidas al presente Convenio podrán disfrutar de dos días de asuntos propios al año, uno en cada semestre. Dichos días no podrán disfrutarse de forma acumulada con vacaciones, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, no pudiendo disfrutarlos en un mismo día más del 5 % de las personas trabajadoras de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

Artículo 42.º Pase gratuito de familiares.

Para aquellas concesiones que no tengan contrato programa, las empresas facilitarán a sus trabajadores pases gratuitos para familiares con limitación a cónyuge e hijos, entendidos estos con limitación de 25 años.

CLÁUSULAS**Cláusula de negociación.**

El presente Convenio ha sido pactado de una parte por la CCOO, S L T y UGT, de otra, por la Asociación de Transportistas de Ávila.

Todos ellos con la legitimación establecida con arreglo al art. 87 puntos 2 y 3 del ET.

CLÁUSULAS ADICIONALES**Cláusula Adicional Primera.**

Se faculta a todas aquellas empresas que una vez firmado el presente Convenio quieran regularizar las cláusulas económicas y atrasos correspondientes antes de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia puedan realizarlo, independientemente de las normas de cotización a la Seguridad Social establecidas al efecto, para lo cual se pondrá en conocimiento del organismo recaudador de esta cláusula.

Clausula Adicional Segunda. 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.

Cláusula de inaplicación de las condiciones del presente convenio.

De conformidad con el artículo 82.3 c) del Estatuto de las personas trabajadoras, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de arbitraje regulados en el acuerdo Interprofesional Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación castellano leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales sindicales CCOO y UGT, o en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos laborales, publicado en el BOE número 46, de 23 de febrero de 2012. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito

ANEXOS I. TABLAS SALARIALES 2024-2025

	2024	2025
GRUPO I		
Licenciado/a	1.466,09 €	1.515,94 €
Jefe/a de Servicio	1.325,38 €	1.370,44 €
Ingeniero/a/Jefe/a de Estación	1.466,09 €	1.515,94 €
Diplomado/a Universitario	1.459,45 €	1.509,07 €
Inspector/a Principal	1.459,45 €	1.509,07 €
Jefe/a de Sección	1.325,38 €	1.370,44 €
Jefe/a de Negociado	1.325,38 €	1.370,44 €
Jefe/a de Tráfico	1.459,45 €	1.509,07 €
Jefe/a de Administración	1.325,38 €	1.370,44 €
Jefe/a de Taller	1.325,38 €	1.370,44 €
Encargado/a General	1.325,38 €	1.370,44 €
GRUPO II		
Inspector/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Conductor/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Conductor/a Perceptor	1.325,38 €	1.370,44 €
GRUPO III		
Cobrador/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Taquillero/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Oficial administrativo/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Operador/a Informático/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Auxiliar administrativo/a	1.325,38 €	1.370,44 €
Oficial Comercial	1.325,38 €	1.370,44 €
Factor/Encargado/a consigna	1.325,38 €	1.370,44 €
Programador/a	1.325,38 €	1.370,44 €
GRUPO IV		
Jefe/a de Equipo	1.325,38 €	1.370,44 €
Oficial Talleres	1.325,38 €	1.370,44 €
Oficial Almacén	1.325,38 €	1.370,44 €
Encargado/a Lavacoche/Almacén	1.325,38 €	1.370,44 €
GRUPO V		
Mozo/a	1.229,07 €	1.270,86 €
Mozo/a Taller o Especialista	1.229,07 €	1.270,86 €
Cobrador/a de facturas	1.229,07 €	1.270,86 €
Engrasador/a	1.229,07 €	1.270,86 €
Auxiliar de Ruta	1.229,07 €	1.270,86 €

GRUPO VI		
Personal de limpieza	1.229,07 €	1.270,86 €
Auxiliar Administrativo Aspirante	1.229,07 €	1.270,86 €
Portero/a guarda, Personal Vigilancia	1.229,07 €	1.270,86 €
Telefonista/Recepcionista	1.229,07 €	1.270,86 €
PLUS TRANSPORTE	62,77 €	64,90 €
DIETA SERVICIO REGULAR	43,20 €	44,67 €
Dieta 1º Comida	14,40 €	14,89 €
Dieta 2º Comida	14,40 €	14,89 €
Alojamiento y desayuno	14,40 €	14,89 €
DIETA SERVICIO DISCRECIONAL	60,16 €	62,20 €
Dieta 1º Comida	18,04 €	18,65 €
Dieta 2º Comida	18,04 €	18,65 €
Alojamiento y desayuno	24,08 €	24,90 €
TTE. CORRESPONDENCIA	2,90 €	3,00 €
HORA PRESENCIA	10,41 €	10,77 €
HORA EXTRAORDINARIA	11,88 €	12,28 €
CONDUCTOR/A PRECEPTOR	7,77 €	8,03 €
PLUS URBANOS	59,21 €	61,22 €