



III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Salamanca

Oficina Territorial de Trabajo

Anuncio.

Convenio o acuerdo: Transportes de Viajeros por Carretera

Expediente: 37/01/0039/2025

Fecha: 01/09/2025

Asunto: resolución de inscripción y publicación

Código 37000875012000

Mediante registro telemático, de fecha 22 de julio de 2025, ha tenido entrada la documentación relativa al Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Viajeros por Carretera para la Provincia de Salamanca años 2025-2026-2027, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 15 de julio de 2025.

El expediente abierto fue sometido a revisión, detectando ciertas imprecisiones que tras su oportuno requerimiento han sido corregidas y acomodadas a la legislación vigente, de forma que la documentación final aportada reúne los requisitos mínimos exigidos para la correcta tramitación de la inscripción y publicación del convenio colectivo de referencia.

El citado Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, con efectos desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2027, tal como recoge el articulado del texto aprobado.

El texto del convenio ha sido revisado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Salamanca, la cual, informa que en el mismo no existen cláusulas discriminatorias por razón de género.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Convenio Colectivo, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a la no discriminación por razón de sexo, así como el cumplimiento de la normativa vigente y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Viajeros por Carretera para la Provincia de Salamanca años 2025-2026-2027.

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

El jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.



CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA PROVINCIA DE SALAMANCA AÑOS 2025-2026-2027

CAPÍTULO I. OBJETO

Artículo 1. OBJETO

El presente Convenio, denominado Convenio Colectivo Provincial de Transporte por Carretera, tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre las empresas del sector afectadas y el personal que presta sus servicios en ellas y que esté incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El presente Convenio ha sido suscrito por las patronales CONFAES-AESBUS y ASTASA, y las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y comisiones obreras (CCOO).

CAPÍTULO II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad consista en el transporte urbano e interurbano de viajeros por carretera en todas sus modalidades, incluidas las Auto-Estaciones de Viajeros.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL

1.- Este Convenio obliga a la totalidad del personal que preste servicio en las empresas incluidas en el ámbito funcional y a todo aquel que ingrese durante su vigencia, independientemente del contrato que se establezca entre la empresa y el trabajador.

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

Artículo 4. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación de este Convenio comprende la Provincia de Salamanca.

Artículo 5. ÁMBITO TEMPORAL

1.- Vigencia: el presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, con efectos desde el 1 de Enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre del año 2027, salvo en aquellas materias sobre las que se pacte específicamente una vigencia diferente.

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

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

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

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

Absorción: habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se puedan promulgar en el futuro que impliquen variación económica en todas o en algunas de las mejoras retributivas o condiciones de trabajo, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas en cómputo anual superan a las de este Convenio, así mismo valoradas



en conjunto y cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras del presente Convenio.

Artículo 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En caso de que por resolución judicial se considerase nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volver a negociar su contenido.

Artículo 8. CONDICIONES PERSONALES

1.- Dentro de las condiciones pactadas se respetarán los pactos de empresas y situaciones que impliquen para el/la trabajador/a condiciones más beneficiosas que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose “ad personam” siempre globalmente consideradas y en cómputo anual.

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

3.- Deberá aplicarse el principio de igualdad y prohibición de discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, religión, afiliación o no a un sindicato, discapacidad o enfermedad, respecto a todas las condiciones y derechos que constituyen la relación laboral.

CAPÍTULO III. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Artículo 9. COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, designarán una comisión encargada de la vigilancia en la aplicación del mismo. Se establece su carácter obligatorio para ambas partes, antes de acudir a la vía judicial. La comisión estará compuesta por ocho 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.

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 acortarán 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 para 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) Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a quince días desde la publicación del IPC real del año anterior establecido por el INE u organismo oficial competente.

f) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal 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 mediación 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, quedará abierta la vía judicial.

8.- El domicilio social de la citada Comisión será en la sede de CONFAES, Plaza de San Román n.º 7- 37001 Salamanca.



Artículo 10. CONFLICTOS ENTRE NORMAS

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesarios, se resolverán mediante la aplicación de las más favorables para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

No obstante lo anterior la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia del presente convenio, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial en las materias señaladas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. FACULTADES ORGANIZATIVAS DEL TRABAJO

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

CAPÍTULO V. PROVISIÓN DE PUESTO DE TRABAJO

Artículo 12. CONTRATACIÓN

1.- La contratación de personal se ajustará a las normas generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente Convenio, y en especial se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia en todo momento el respeto escrupuloso al principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, raza, religión.

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

Artículo 13. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, cuando la causa sea imprevisible, podrán tener una duración máxima de un año.

Los contratos concertados por una duración inferior a la máxima, podrán ser prorrogados por una sola vez hasta alcanzar, en su caso, la duración máxima pactada.

Se tiene que consignar en el contrato, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que justifique el motivo de este.

En las demás modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 14. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba que pueda pactarse en los contratos de trabajo no podrá exceder, con excepción del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores, de los límites siguientes:

Personal no cualificado: 15 días

Personal cualificado: 2 meses, tres en empresas de menos de 25 trabajadores

Técnicos titulados: 4 meses.



Artículo 15. PROMOCIÓN

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

CAPÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16. GRUPOS PROFESIONALES

El personal afectado por el presente Convenio deberá estar incluido en alguno de los grupos profesionales definidas en el catálogo que se indica en el Anexo I.

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

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia, función y especialidad, según el catálogo de grupos.

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

CAPÍTULO VII. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 17. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectiva los representantes de los trabajadores y al interesado, razonando la justificación del cambio.



5. CAPACIDAD DISMINUIDA

La empresa, siempre que sea posible, acoplará al trabajador afectado por una incapacidad permanente a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que el grado de incapacidad no dé lugar a la extinción del vínculo laboral.

Artículo 18. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Se entiende por movilidad geográfica tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral, por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. En todos los supuestos de movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. TRASLADO

Tendrá esta consideración cuando el cambio del lugar habitual de trabajo, obligado por la empresa, exija al trabajador cambiar de residencia a distinta población, con carácter definitivo.

Durante los tres meses siguientes a la publicación del presente convenio, las empresas elaborarán el plan de movilidad geográfica de su ámbito, del cual darán traslado a los Representantes Legales de los

Trabajadores. Dicho plan podrá ser revisado anualmente. En ausencia del mismo, la prioridad de permanencia en la empresa estará sujeta al criterio de mayor antigüedad del trabajador en la misma. En todo caso, tendrán prioridad de permanencia la representación sindical en la empresa y las trabajadoras embarazadas.

En el supuesto de traslado, la empresa habrá de transportar el mobiliario y enseres del trabajador, o a elección de aquella, abonarle los gastos de este traslado y, además y en concepto de compensación por gastos de desplazamiento del trabajador y su familia, y otros posibles gastos, la empresa deberá abonarle el importe de dos mensualidades, si el traslado es fuera de la provincia donde tuviere su domicilio, o una mensualidad si es dentro de la misma provincia.

Además el trabajador trasladado dispondrá de 10 días de permiso retribuido en el supuesto de traslado fuera de la provincia, o de 5 días si lo es dentro de la provincia.

Los traslados voluntarios, convenidos o permuta no darán derecho a indemnización alguna, ni al disfrute de permiso retribuido.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador y a sus representantes con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

2. DESPLAZAMIENTOS

Tendrá esta consideración cuando el cambio del lugar habitual de trabajo, obligado por la empresa, exija al trabajador desplazamientos temporales, con residencia en distinta población.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la prestación habitual del servicio, darán derecho al trabajador de la dieta que se establece en el presente Convenio Colectivo mientras perdure la situación.

Si el traslado excede de 3 meses, con el máximo de un año, el valor de las dietas se verá incrementado en un 50% sobre el valor de la dieta ordinaria.

CAPÍTULO VIII. JORNADA LABORAL Y RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 19. DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

1.- Para los trabajadores pertenecientes al personal de movimiento, la jornada laboral se pacta en términos anuales y será de 1.790 horas.



2.- Para los trabajadores pertenecientes al resto de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio, la jornada laboral será de 38 horas semanales, quedando establecida en 1790 horas en su cómputo anual.

3.- Los trabajadores cuya jornada continuada exceda de 6 horas diarias disfrutarán de un tiempo de treinta minutos diarios para la toma del bocadillo, tiempo que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

4.- En la regulación de la jornada y descanso de los trabajadores pertenecientes al personal de movimiento, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto 902/2007, o norma más favorable que lo sustituya.

5.- Cuando para la prestación del servicio diario sea necesario motivadamente partir la jornada en más de dos tramos ocupando más de 10 horas del día, se abonará al trabajador afectado un plus denominado de disponibilidad horaria en la cuantía resultante de aplicar la siguiente regla:

Por la primera hora que exceda de las 10 horas diarias desde el inicio de jornada:

- 4,97 euros en el año 2025, 5,14 euros en el año 2026 y 5,32 euros en el año 2027

Por la segunda hora:

- 7,45 euros en el año 2025, 7,71 euros en el año 2026 y 7,98 euros en el año 2027

Por cada una de las siguientes horas:

- 11,13 euros en el año 2025, 11,52 euros en el año 2026 y 11,92 euros en el año 2027

Los tiempos de interrupción entre tramos no computarán ni como tiempo de trabajo efectivo ni como tiempo de presencia.

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

7.- El calendario laboral para cada empresa estará expuesto en el tablón de anuncios con un mes como mínimo de antelación y contendrá los siguientes datos: turno de trabajo, días de descanso y vacaciones. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser consultados por el empresario y emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario laboral.

8.- Adaptación de la jornada de trabajo: los trabajadores podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma

Artículo 20. DESCANSOS

1. Para los trabajadores pertenecientes al personal de movimiento los descansos mínimos entre jornadas y semanal deberán respetar los límites establecidos en el Reglamento (CE) n.º 561/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) n.º 3821/85 y (CE) n.º 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) 3820/85 del Consejo.

2.- Para los trabajadores pertenecientes al resto de grupos profesionales: descanso entre jornadas: El descanso mínimo entre jornadas será de 12 horas.

Descanso semanal: con carácter general será obligatorio el descanso de día y medio semanales que coincidirá, a ser posible, con el sábado y domingo. No obstante podrá acumularse el medio día de descanso semanal en ciclos más amplios de hasta cuatro semanas, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.



En relación con los descansos de fin de semana, las partes acuerdan garantizar en las distintas anualidades, como mínimo, los siguientes:

- A partir del 1 de enero Año 2026: 1 fin de semana cada 12 semanas.
- A partir del 1 de enero Año 2027: 1 fin de semana cada 8 semanas.

Artículo 21. TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO

Se considera como tiempo efectivo de trabajo:

- 1.- El de conducción del vehículo.
- 2.- Las averías cuando el conductor participe o colabore en la reparación.
- 3.- Los tiempos dedicados a repostar.
- 4.- Preparación y puesta en marcha del vehículo.
- 5.- Preparación o liquidación de documentos y control de acceso de los pasajeros.
- 6.- Los tiempos dedicados a la carga y descarga de los equipajes.
- 7.- El servicio de guardia y vigilancia en garajes, talleres o estaciones.

Artículo 22. TIEMPOS DE PRESENCIA

Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo. Sólo se le podrá aplicar en la jornada semanal hasta un máximo de 20 horas en cómputo mensual. Será considerado como tal:

- 1.- Por razones de espera en servicio discrecional estando a cargo del vehículo.
- 2.- Expectativas cuando se produzcan en el centro de trabajo.
- 3.- Servicios de guardia
- 4.- Viajes sin conducción para la toma de servicio en vehículo de la empresa.
- 5.- Averías donde no participa el conductor.
- 6.- Comidas en ruta.
- 7.- Revisión de vehículos en talleres en presencia del conductor.
- 8.- Por razones de espera en localidades distintas a las de principio o final de trayecto.

Estos tiempos serán considerados a efectos de compensación de la siguiente forma:

Los correspondientes al apdo. 1 de este artículo serán computados por mitad.

El resto de apartados de este artículo serán computados al 100%.

Su valor se calculará aplicando la siguiente fórmula:

Salario anual excepto complementos personales dividido por la jornada anual.

Artículo 23. HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual pactada. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se recomienda la reducción o supresión de las horas extraordinarias con un máximo realizable de 70 horas/año.

2.- De común acuerdo entre el trabajador y la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido dentro de los dos meses siguientes



a su realización, o bien abonarse a razón de (1,25 X salario anual, excepto pluses personales / jornada anual) euros por cada hora extraordinaria.

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

CAPÍTULO IX. VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 24. VACACIONES

1. Serán de 30 días naturales para los trabajadores que lleven más de un año en la empresa o, en su defecto, la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la misma.

2. El disfrute de las mismas será preferentemente en el período comprendido entre mayo a septiembre y navidad.

3. No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

4. Las vacaciones no podrán comenzar en día de descanso.

5. El disfrute de vacaciones no absorberá ni anulará los descansos generados pendientes de disfrutar.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

8. Las Empresas junto con la representación social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo.

9. El calendario de vacaciones de los trabajadores que presten servicios en más de una empresa deberá adaptarse en todas ellas al establecido en la empresa en la que tenga un porcentaje de jornada mayor.

Artículo 25. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

3. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.



4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

7. Para las categorías de conductor/a y conductor/a perceptor, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.

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

9. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

10. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

11. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) , las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo,

que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo



por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

12. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la misma.

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 la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

13. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de tres días retribuidos al año por asuntos propios, siendo necesaria la comunicación previa con un mínimo de 48 horas, pero no la justificación. Estos días no serán acumulables al periodo de vacaciones.

14. Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, mediante el correspondiente visado facultativo expedido por la Seguridad social o Mutua de Accidentes, cuando por razón de enfermedad del propio trabajador necesite asistencia a consultorio médico en las horas coincidentes con su jornada laboral.

Artículo 26. EXCEDENCIAS

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

2. El trabajador 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 inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de ocho años de edad tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el año siguiente se tendrá derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

La excedencia 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, 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período 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 la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

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

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

CAPÍTULO X. RETRIBUCIONES

Artículo 27. SALARIO BASE

El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo. Durante los años de vigencia del presente convenio la cuantía del salario base, y del resto de los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio, experimentará los siguientes incrementos, los cuales han sido plasmados para cada uno de los años y categoría profesional en el Anexo II:

- Para el año 2025 el salario base se verá incrementado en un 3,50%, con efectos retroactivos 1 de enero.

- Para el año 2026 el salario base se verá incrementado en un 3,50%.

- Para el año 2027 el salario base se verá incrementado en un 3,50%.

Su liquidación se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo. El trabajador tendrá derecho a percibir cantidades anticipadas a cuenta, del trabajo realizado.

Artículo 28. CLÁUSULA DE ACTUALIZACIÓN SALARIAL AÑO 2028

Se establece una cláusula de revisión salarial que será efectiva a partir del 1 de enero de 2028, de acuerdo con la cual, si la suma total del Índice de Precios al consumo (IPC) correspondiente a los años 2025, 2026 y 2027 es superior al 9,50%, se procederá a aplicar una actualización salarial que tomará como base ese porcentaje de exceso, con un tope máximo del 1,00% de incremento.

Artículo 29. PLUS DE CONVENIO

Se establece un plus de convenio en la cuantía que se establece, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, en el Anexo II. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año, con excepción de las dos gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios. A este Plus se le aplicará el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 30. PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Los trabajadores que presten servicio entre las 21 horas del día 24 de diciembre y las 18 horas del 25 del mismo mes, así como entre las 21 horas del días 31 de diciembre y las 18 horas



del 1 de enero, percibirán un plus en la cuantía que se establece en el Anexo II. A este Plus se le aplicará el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 31. QUEBRANTO DE MONEDA

Aquellos trabajadores que tengan como función cobros o pagos de dinero percibirán por éste concepto el 0,75 por mil de los fondos manejados, con el mínimo establecido en el Anexo II. A este Plus se le aplicará el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 32. PLUS DE TRANSPORTE

Las Empresas abonarán por este concepto la cantidad mensual establecida en el Anexo II durante los tres años de vigencia del convenio. Dicho plus se percibirá durante cada uno de los meses del año, exceptuando el período de vacaciones. A este Plus se le aplicará el mismo criterio de revisión que al salario base.

Artículo 33. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias, Julio y Navidad, consistentes ambas en 30 días de salario base más antigüedad. Estas pagas deberán abonarse antes del día 15 de cada uno de los dos meses de referencia.

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

Artículo 34. ANTIGÜEDAD

Los trabajadores afectados por este convenio que a 1 de enero de 1.997 no percibiesen complemento de antigüedad o los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a dicha fecha, percibirán por dicho concepto aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio, por cada quinquenio generado. En este supuesto, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento.

Artículo 35. PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 35.bis.- PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector, condición determinada por su participación en la negociación colectiva del presente convenio, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las



necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 65 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por organización sindical más representativa dentro del sector que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la comisión paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa.

Artículo 36. DIETAS

1.- Los trabajadores que por necesidades de servicio tengan que efectuar desplazamientos, fuera de su centro de trabajo y que se vean obligados a efectuar gastos de manutención y/o a pernoctar fuera de su domicilio, tendrán derecho a recibir una compensación en concepto de gastos. La empresa podrá optar entre compensar los gastos efectivamente realizados por los trabajadores, debidamente justificados, o abonar las cantidades establecidas en el presente artículo.

2.- La parte de dieta correspondiente a la comida del mediodía se percibirá cuando el productor inicie un servicio antes de las doce horas y lo finalice después de las dieciséis horas. Representará el 35 % de la dieta completa.

3.- La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el productor inicie un servicio antes de las veinte horas y lo finalice después de las veintitrés. Representará el 25 % de la dieta completa.

4.- La parte de dieta correspondiente a la cama y desayuno se percibirá cuando el servicio realizado obligue al productor a pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual y de su centro de trabajo, y en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas. Representará el 40 % de la dieta completa.

5. La remuneración por estos conceptos será:

	Año: 2025
Servicios regulares	45,44 €
	61,41 €
Comidas en plaza	12,28 €
Servicios internacionales	73,69 €
	Año: 2026
Servicios regulares	47,03 €



Servicios discrecionales	63,56 €
Comidas en plaza	12,70 €
Servicios internacionales	76,27 €
Año: 2027	
Servicios regulares	48,67 €
Servicios discrecionales	65,78 €
Comidas en plaza	13,15 €
Servicios internacionales	78,94 €

6.- A los trabajadores que excepcionalmente y por necesidades de la empresa tengan que iniciar o dejar su jornada de trabajo en lugar distinto del habitual, la empresa optará por sufragarles los gastos correspondientes al importe del billete en el medio de locomoción más adecuado o abonarles los gastos del desplazamiento originado en vehículo del propio trabajador a razón de 0,26 €/km.

7.- La liquidación de las dietas se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, salvo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

8.- El trabajador y la empresa podrán acordar la percepción de anticipos a cuenta de los viajes que se realicen, así como de las dietas.

9.- A las dietas se le aplicará el mismo criterio de revisión que al salario base.

CAPÍTULO X. ASISTENCIA Y ACCIÓN SOCIAL

Artículo 37. INCAPACIDAD TEMPORAL

Complemento de IT por accidente.- Los trabajadores en situación de I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria por un periodo máximo de 360 días por contingencia.

Complemento de IT por enfermedad común con hospitalización.- Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común que requiera hospitalización percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria desde el momento del ingreso en el centro hospitalario y continuará abonándose dicho complemento mientras dure la convalecencia y se reciba el alta médica por un período máximo de 180 días por contingencia o año.

Complemento de IT por enfermedad común sin hospitalización.- Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común que no requiera hospitalización percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria a partir del día 11 de producirse la baja y abonándose hasta un período máximo de 150 días por contingencia o año. Estas cantidades complementan a las prestaciones que por estas contingencias abone la Seguridad Social.

La base reguladora sobre la que la empresa calculará los complementos será la misma que utilice la Seguridad Social para el cálculo de las prestaciones a su cargo.

Artículo 38. JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. Los trabajadores que anticipen su jubilación, en este caso de mutuo acuerdo con la empresa, y siempre que lleven más de diez años de servicio, percibirán las siguientes cantidades:

63 años 6 mensualidades

64 años 4 mensualidades

2. Cuando un trabajador se jubile a la edad de 65 años, disfrutará de dos meses de permiso retribuido si su antigüedad es superior a diez años.



En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Artículo 39. SEGURO DE VIDA E INCAPACIDAD

1. Las empresas se comprometen a contratar un seguro de accidentes individual para cada uno de sus trabajadores, cubriendo las 24 horas del día, con las siguientes cuantías:

- 37.000,00 € en caso de muerte por accidente.
- 44.500,00 € en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
-

Desde el 1 de enero de 2026 las cuantías serán las siguientes:

38.500,00 € en caso de muerte por accidente.

46.500,00 € en caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez

2. Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o el accidentado, según proceda, siendo compatibles con cualquier otra indemnización.

3. Las empresas dispondrán de un plazo de 30 días naturales a partir de la publicación del convenio para adecuar y contratar las pólizas, con las coberturas mencionadas en el artículo. En caso de incumplimiento la cobertura correrá por cuenta de la empresa. Los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de copia de las pólizas.

Artículo 40. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

1. Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento de alguna persona trabajadora fuera de su residencia, los gastos de traslado del/la fallecido/a, correrán a cargo de la empresa.

2. Las empresas abonarán dos mensualidades a los herederos o herederas naturales del trabajador que fallezca, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador/a fallecido /a tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

Artículo 41. SEGURO OBLIGATORIO DE VIAJEROS

Las empresas abonarán al seguro obligatorio de viajeros la prima voluntaria, de manera que permita el trabajador en caso de accidente, percibir la indemnización completa correspondiente.

Artículo 42.- TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

Las empresas que empleen un número de 50 o más trabajadores / as, están obligadas a que de entre ellos, al menos, un 2% sean minusválidos / as.

CAPÍTULO XII. DE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

Artículo 43. PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

En el supuesto que un conductor sufra la retirada del carnet de conducir conduciendo un vehículo de la empresa, salvo que la causa de la privación fuera de alcoholemia o drogodependencia e imprudencia temeraria, la empresa tenderá a acoplar a los conductores en otro puesto de trabajo, por un período máximo de tres meses y siempre y cuando no exista reincidencia.

Los primeros 30 días de privación del carné se aplicarán a disfrute de vacaciones reglamentarias si las tuviera pendientes.

No obstante, habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados simultáneamente por la retirada del carnet de conducir, la empresa tendrá la obligación de acoplar como máximo al siguiente número de conductores en función de la plantilla que de los mismos tenga la empresa:



- Hasta	20 conductores	1
- Hasta	40 conductores	2
- Hasta	60 conductores	3
- Más de	60 conductores	4

Las empresas que tengan en plantilla menos de 5 conductores / as no estarán sujetas a lo establecido en el presente artículo.

En el caso de que un empleado sufra prisión por causa de accidente ocurrido en el servicio de la Empresa, ésta estará obligada a defenderlo ante los Tribunales y a gestionar su libertad, prestando la fianza que para ello fuere necesaria.

CAPÍTULO XIII. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 44. SALUD LABORAL

1. Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, BOE n.º 27, de 31 de enero de 1.997.

2. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

3. Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual. Los resultados serán entregados a los trabajadores/as teniendo esta condición de confidencial.

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

5. Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los/las trabajadores/as, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen. Las empresas y trabajadores/as comprendidos en el ámbito de este Convenio y con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias vigentes en materia de prevención de riesgos laborales. La Comisión Paritaria dentro de sus funciones, llevará a cabo la interpretación y adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L. 31/95) y de los Reglamentos que la desarrollen. Los acuerdos alcanzados en la Comisión se incluirán como anexos en este Convenio, entrado a formar parte del mismo.

Artículo 45. RIESGOS POR SITUACIÓN DE EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

RIESGO POR EMBARAZO

Cuando la trabajadora embarazada realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

RIESGO POR LACTANCIA NATURAL

Se establece una nueva prestación de riesgo por lactancia natural, para los casos en los que la madre trabajadora esté dando de lactar de forma natural y corra algún riesgo su salud o la del neonato. La cuantía de esta prestación es equivalente a la prestación por maternidad, 100% de la base reguladora por contingencias comunes.



Artículo 46. ROPA DE TRABAJO

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, vestuario, ropa de trabajo y equipos de protección. El vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes y adaptarse a la climatología local. La ropa de trabajo se entregará por parte de la empresa en el primer trimestre de cada año. Como norma general por parte de la empresa se le entregará al trabajador toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo. Por deterioro de la ropa de trabajo se le entregará otra al trabajador.

1. GRUPO PROFESIONAL III

INSPECTOR/A, CONDUCTOR/A Y COBRADOR/A

Un uniforme de verano al año, compuesto por 1 pantalón, dos camisas de manga corta.

Un uniforme de invierno al año, compuesto por un pantalón, una chaqueta o jersey, dos camisas de manga larga.

Un mono de trabajo al año. (conductores/as)

Un par de guantes de trabajo al año. (conductores/as)

2. GRUPO PROFESIONAL IV

JEFE/A DE EQUIPO, OFICIALES DE 1.ª, 2.ª, ENCARGADO/A DE ALMACÉN, ENGRASADOR/A, LAVACOCHEs, MOZO/A DE TALLER

Dos monos de trabajo al año.

Dos pares de guantes de trabajo al año.

Un par de zapatos de seguridad al año.

A los engrasadores y lavacoches, que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de un calzado adecuado cada dos años.

3. GRUPO V

PERSONAL DE LIMPIEZA

Una bata de trabajo al año.

Un par de zuecos al año o cualquier otro tipo de calzado apropiado para su trabajo. Guantes de goma en cantidad suficiente para todo el año.

CAPÍTULO XIV. FORMACIÓN

Artículo 47. FORMACIÓN PROFESIONAL

1. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales. Asimismo, tendrán derecho a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional en relación con la actividad del sector, estando obligados a su aprovechamiento.

2. La empresa está obligada a fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de modificación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo.

3. Las empresas del sector afectadas por este Convenio facilitarán la adquisición de conocimientos que permitan aspirar a promociones profesionales o a otros puestos de trabajo.

4. Asimismo estarán obligadas a facilitar el reciclaje profesional de aquellos trabajadores que se reintegran al puesto de trabajo, tras los períodos de excedencia, o suspensión del contrato de trabajo.



5. Los cursos de reciclaje o formación que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien económica, sin que en este último caso pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

6. Las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua. A tal fin, se constituye una Comisión Paritaria de Formación Profesional compuesta por ocho miembros, que evaluarán la programación que permita atender dichas necesidades. La Comisión se relacionará y estructurará para la gestión de dichos programas con lo que se establezca al respecto en el Acuerdo Nacional de Formación continua y normas que los desarrollen.

CAPÍTULO XV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. FALTAS Y SANCIONES

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 49. FALTAS LEVES

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 50. FALTAS GRAVES

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.



6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 49, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 49.2) , el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 49.3) , o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 49.7) , sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad;

y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 48.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) , aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 51. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.



9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

11. El acoso sexual: “es acoso sexual, la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. (Concepto recogido en la Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo) . 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.

Artículo 52. PRIVACIÓN DE LIBERTAD

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 53. SANCIONES

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 54. PRESCRIPCIÓN

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55. PROCEDIMIENTO

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 los trabajadores sancionados, 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 los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá



los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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

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

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

En cualquier caso, el trabajador 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 la representación sindical velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores/as, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o

vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

CAPÍTULO XVI. REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 56. DERECHOS SINDICALES

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- PAGO DE ATRASOS

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados antes de último día del mes siguiente al de la publicación del mismo en el BOP.

SEGUNDA.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento, así como al Laudo Arbitral Estatal, Convenio Regional o Estatal del Transporte de Viajeros por Carretera si estuvieran firmados.

TERCERA.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTA.-PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo,



religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia de unidades familiares, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a aquellas personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, donde exista, o mediante una acreditación similar que justifique con certeza y claridad esta circunstancia.

QUINTA.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las partes firmantes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general., así como el contenido de la ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en cuanto a materia laboral y mejora de derechos laborales se refiere.

SEXTA.- VIOLENCIA DE GÉNERO

La normativa aplicable en esta materia es la Ley 1/2004, de Protección Integral Contra la Violencia de Género.

a) Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo: reducción de jornada con disminución proporcional de salario; y derecho a la adaptación del horario y flexibilización del mismo.

b) Derecho a la movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Con un puesto de una categoría equivalente y mismo grupo profesional. Seis meses iniciales con reserva de puesto, a continuación derecho a opción entre uno y otro pero sin reserva.

c) Derecho a la suspensión voluntaria del contrato de trabajo con reserva de puesto, por parte de la trabajadora. Periodo inicial de 6 meses, pudiendo ser prorrogable un total de hasta 18 meses, si lo considera necesario el titular del juzgado de violencia.

Así se coloca a la trabajadora en situación legal de desempleo, y posibilitar la prestación correspondiente.

d) Derecho de extinción voluntaria del contrato de trabajo por parte de la trabajadora. También la coloca en situación legal de desempleo con la posibilidad de solicitar la prestación correspondiente.

e) Derecho a que las faltas de asistencia o de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, sean consideradas como justificadas y derecho a que no se computen a los efectos del despido por causas objetivas.

f) Derecho a la consideración de despido nulo al que se produzca cuando la víctima ejerza cualquiera de los derechos mencionados anteriormente.

SÉPTIMA.-ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La dirección de la empresa de velará por un adecuado ambiente de trabajo, en el que no existan conductas de acoso sexual entre su personal así como la obligación de actuar en caso de producirse.

La dirección de la empresa considera que actitudes de acoso y acoso sexual suponen un atentado contra la dignidad de los trabajadores y por ello manifiesta que no se admitirán y que se considerarán como falta laboral muy grave.

OCTAVA.-. CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN

Se desarrolla en el Anexo III al presente convenio.



ANEXO I

Grupos Profesionales.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en cinco Grupos Profesionales.

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

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

Se incluirán en cada 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.

GRUPO PROFESIONAL I:- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

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

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

Ingenieros Técnicos, Diplomados Universitarios y ATS (D.U.E.) .- Ejercen funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial,... etc.) . Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

GRUPO PROFESIONAL II:- ADMINISTRACION

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

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

Jefe/a de Negociado.- Es quien, 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.

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

Oficial Comercial.- Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

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

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 III:- PERSONAL DE MOVIMIENTO

Jefe/a de Estación.- 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 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.

Inspector/a.- Bajo la directa coordinación del Jefe 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 conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuántas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor-perceptor.- Es el operario u operaria que con carnet de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor/a y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador o cobradora.

Conductor/a.- Es quien opera, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario/a 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.

Cobrador/a.- Es aquel operario u operaria 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 así mismo al conductor o a la conductora 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.

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

Auxiliar en ruta.- Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes,... etc) 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.

Taquillero/a.- Es el trabajador 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 de Tráfico.



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

Mozo.- 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.) .

GRUPO PROFESIONAL IV:- PERSONAL DE TALLERES

Jefe/a de Taller.- El quien, 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 Jefatura de Servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio o dependencia de la empresa.

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

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

Encargado/a de 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.

Oficial de Almacén.- Es el trabajador 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 de almacén, desarrollará sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Mozo 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 de Taller, cuyas indicaciones ejecutan.

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

Lavacoches.- Son los encargados o encargadas, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

GRUPO PROFESIONAL V:- PERSONAL SUBALTERNO

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.

Telefonista/Recepcionista.- Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.



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

Personal de Limpieza.- Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

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.

Tablas de asimilación.- Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los Grupos Profesionales establecidos anteriormente.

ANEXO II

	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Jefe de Servicio	1.645,85 €	1.703,45 €	1.763,07 €
Ingenieros y Licenciados	1.539,71 €	1.593,60 €	1.649,37 €
Inspector Principal	1.507,78 €	1.560,55 €	1.615,17 €
Ing. Técnicos, Diplomados Universitarios y ATS	1.301,39 €	1.346,94 €	1.394,08 €
Jefe de Administración	1.421,38 €	1.471,12 €	1.522,61 €
Jefe de Sección	1.301,39 €	1.346,94 €	1.394,08 €
Jefe de Negociado	1.294,92 €	1.340,24 €	1.387,15 €
Oficial Administrativo/Operador Informático	1.237,54 €	1.280,85 €	1.325,68 €
Oficial Comercial	1.226,99 €	1.269,94 €	1.314,39 €
Auxiliar Administrativo	1.154,07 €	1.194,46 €	1.236,26 €
Programador	1.301,39 €	1.346,94 €	1.394,08 €
Jefe de Estación	1.400,03 €	1.449,04 €	1.499,75 €
Jefe de Tráfico	1.281,13 €	1.325,97 €	1.372,38 €
Inspector	1.252,73 €	1.296,58 €	1.341,96 €
Conductor-Perceptor	1.226,99 €	1.269,94 €	1.314,39 €
Conductor	1.219,25 €	1.261,92 €	1.306,09 €
Cobrador	1.178,05 €	1.219,28 €	1.261,95 €
Oficial de Servicios Turísticos	1.237,54 €	1.280,85 €	1.325,68 €
Auxiliar de ruta (acompañante)	1.154,07 €	1.194,46 €	1.236,26 €
Taquilleros	1.154,07 €	1.194,46 €	1.236,26 €
Factor / Encargado de consigna	1.154,07 €	1.194,46 €	1.236,26 €
Mozo	1.138,09 €	1.177,92 €	1.219,15 €
Jefe de Taller	1.408,79 €	1.458,10 €	1.509,13 €
Encargado General	1.237,54 €	1.280,85 €	1.325,68 €
Jefe de Equipo	1.252,73 €	1.296,58 €	1.341,96 €
Oficial de Talleres de 1ª	1.226,99 €	1.269,94 €	1.314,39 €
Oficial de Talleres de 2ª	1.210,89 €	1.253,27 €	1.297,13 €
Encargado de Almacén	1.189,61 €	1.231,24 €	1.274,34 €
Oficial de Almacén	1.178,05 €	1.219,28 €	1.261,95 €
Mozo de Taller o Especialista	1.144,92 €	1.184,99 €	1.226,46 €
Engrasador	1.184,23 €	1.225,67 €	1.268,57 €

CVE: BOP-SA-20250908-001



	Año 2025	Año 2026	Año 2027
Lavacoches	1.184,23 €	1.225,67 €	1.268,57 €
Cobrador de Facturas	1.154,07 €	1.194,46 €	1.236,26 €
Telefonista / Recepcionista	1.149,65 €	1.189,88 €	1.231,53 €
Guarda / Portero / Personal de Vigilancia	1.127,88 €	1.167,36 €	1.208,21 €
Personal de Limpieza	1.017,31 €	1.052,92 €	1.089,77 €
PLUS CONVENIO	97,66 €	101,08 €	104,62 €
PLUS TRANSPORTE	116,60 €	120,68 €	124,91 €
QUEBRANTO DE MONEDA	28,55 €	29,54 €	30,58 €
PLUS NAVIDAD Y AÑO NUEVO	95,09 €	98,41 €	101,86 €

ANEXO III

ACUERDO MARCO REGIONAL DE SUBROGACIÓN DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS/AS POR CARRETERA, CON VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS, INCLUIDO EL CONDUCTOR.

PREÁMBULO

El presente acuerdo marco es fruto de la adaptación del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015) dadas las características de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en cuanto al transporte de viajeros por carretera, teniendo la ruralidad del territorio como una singularidad de movilidad propia, siendo una necesidad garantizar la accesibilidad mediante un transporte de proximidad.

Dadas las características específicas de la Comunidad Autónoma de Castilla y León en cuanto a la extensión y ruralidad de su territorio, así como la enorme dispersión de la población, estas definen unas necesidades y forma de movilidad propias de esta Comunidad Autónoma, siendo imprescindible garantizar la movilidad mediante un transporte público de proximidad para la accesibilidad a todo tipo de servicios esenciales (sanidad, educación, etc.)

La despoblación que sufre Castilla y León en su entorno rural y núcleos aislados de población es cada vez más aguda; las comunidades sufren el éxodo de sus habitantes hacia núcleos más urbanitas, hacia las grandes capitales de provincia. Pese a ello es imprescindible que todos los habitantes de la Comunidad Autónoma, especialmente los del extenso y disperso mundo rural, e incluso los de las capitales de provincias pequeñas o medianas, tengan acceso a los servicios esenciales mediante el transporte público. La histórica baja densidad de población de Castilla y León no hace sino intensificar el ritmo de despoblación rural que sufre la Comunidad Autónoma, agravado también por el envejecimiento de dicha población. Se ha de tener presente que la despoblación que sufre el territorio pudiera ser una de las causas, si no la principal, de la baja ocupación de los servicios de transporte por carretera. Es por ello necesario, tal y como se recoge en diferentes estudios, así como en los trámites de la futura Ley de Dinamización Demográfica, "incorporar el entorno demográfico en el diseño y desarrollo de todas las políticas públicas para que contribuyan a fijar, integrar, incrementar y atraer población, garantizando la igualdad de acuerdo con la ordenación territorial en el acceso a los servicios básicos." El sector del transporte público de viajeros por carretera es un elemento indispensable en estas políticas. A partir de esta necesidad las diferentes tipologías de servicio de transporte público de viajeros por carretera, son una base de dichas políticas, destacando los servicios de prestación conjunta, el transporte a la demanda, además del resto de tipos de transporte, ya que facilitan la movilidad de los ciudadanos en todos los ámbitos de sus necesidades de desplazamiento, tales como la educación, la sanidad, el empleo, el turismo, etc.



Estando en un entorno de reordenación del sector en el que es posible que se integren de forma generalizada servicios de transporte escolar en servicios de transporte regular de uso general, pudiendo todo ello afectar de forma directa al empleo del sector del transporte público regular de viajeros por carretera. Es, por tanto, necesario un Acuerdo Marco para poder preservar un sistema de empleo sostenible y de calidad, en el cual, no se pongan en peligro, por una falta de regulación en este aspecto, ni su mantenimiento ni la conservación de los derechos y deberes de los trabajadores/as del sector del transporte público de viajeros por carretera de la Comunidad Autónoma.

Al mismo tiempo un Acuerdo Marco autonómico en materia de subrogación debe recoger las particularidades que afectan al sector del transporte público regular de viajeros en autocar (aquel que abarca vehículos de más de 9 plazas incluido el conductor) en Castilla y León. En este sentido son importantes, a la hora de determinar la regulación de dicho sector, tomar en consideración, no solo las características específicas de dicho sector, sino también las particularidades de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que lo hacen diferente en determinados aspectos del propio sector con otras comunidades cuya idiosincrasia es distinta.

Con carácter general, el sector del transporte regular de viajeros en autocar tiene, de por sí, una serie de características propias, que lo diferencian de otros sectores, y que hacen prácticamente imposible que un mismo conductor trabaje en dos empresas a la vez. Esto se debe —entre otros motivos— a que la normativa que regula este sector establece obligaciones y limitaciones para el conductor, como tiempos de conducción, descansos diarios obligatorios, descansos semanales obligatorios, utilización de tacógrafo, tiempo efectivo de trabajo, etc., que hacen que sea imposible que un mismo conductor pueda trabajar en dos empresas distintas compartiendo la jornada diaria, pues ninguna de ellas podría, por ejemplo, saber cuánto tiempo un mismo conductor ha estado conduciendo en la otra y, por tanto, no sabría en qué momento debería tener el preceptivo descanso diario o semanal.

A su vez, y por lo que se refiere a las especialidades de este sector en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, se trata de una comunidad que tiene:

- Una extensión geográfica amplísima, pero, al mismo tiempo, con un volumen de población bajo, lo que hace que la densidad de población sea de las menores de España.
- Un gran número de núcleos de población, muy dispersos entre sí, y con un número de habitantes muy reducido cada uno de ellos.
- Una clara tendencia al envejecimiento de la población y a la disminución demográfica en el mundo rural.
- Un volumen importante de actividad del transporte en autocar está concentrado además en unos periodos cortos y fechas concretas del año.

Lo expuesto afecta, por tanto, de forma directa al transporte público de viajeros en autocar en Castilla y León, al tener que abarcar un territorio inmenso, con ocupaciones de los vehículos muy bajas y con una carga de trabajo irregular a lo largo del año, haciendo necesario que los conductores realicen su desempeño simultáneamente en al menos dos de los tres ámbitos y, con mucha frecuencia, simultáneamente en los tres ámbitos del transporte de viajeros en autocar: transporte regular de uso general, y transporte regular de uso especial (especialmente el escolar), pero con dedicaciones variables a lo largo del año, siendo casi siempre imprescindible que el conductor realice algún tipo de servicio regular (general o especial) dependiente de la Administración.

Por este motivo, ante un proceso de reordenación, el contrato de trabajo del conductor debe ir ligado al servicio donde el trabajo que desempeñe sea más repetitivo, estable y seguro. Por ello, todas estas realidades han de tenerse en consideración a la hora de establecer el marco de actuación de la subrogación de trabajadores/as de este sector en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.



A pesar de las circunstancias expuestas, el Acuerdo Marco Estatal en materia de subrogación no tiene en cuenta estas singularidades de Castilla y León, y está diseñado exclusivamente para transporte regular de uso general, especialmente en líneas regulares de largo recorrido, en las que habitualmente la jornada de trabajo de un conductor se utiliza íntegramente en dicha línea regular.

Teniendo todo lo anterior en cuenta y con el interés de proteger el empleo y su calidad en el sector del transporte público regular de viajeros en autocar, se considera necesario disponer de una regulación en materia de subrogación adaptada a las características singulares de Castilla y León, regulación que ayude a evitar que pueda haber trabajadores/as cuyos/as puestos de trabajo queden sin contenido debido, por ejemplo, a procesos de reordenación del sector. De ello surge el presente Acuerdo Marco que regula la subrogación de trabajadores/as en el sector del transporte de viajeros en autocar para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Por todo lo expuesto, el presente Acuerdo Marco tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias o prestadoras salientes, adscritos a este tipo de transporte de viajeros, que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestador del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente Acuerdo Marco será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, dividido, segregado, modificado o le diera otra denominación la Administración titular.

PARTES SIGNATARIAS

Las condiciones establecidas en este Acuerdo Marco para el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera han sido concertadas, por un lado, las organizaciones sindicales Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Castilla y León y La Federación de servicios para la movilidad y el consumo de UGT de Castilla y León, por el otro la organización patronal FECAL-BUS, que afrontan la negociación ostentando la condición de más representatividad y capacidad suficiente en el sector del transporte de viajeros/as por carretera en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y constituye un acuerdo, adoptado al amparo de su Artículo 83.2 y 3.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Acuerdo Marco regional sobre materias en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera (en adelante, Acuerdo Marco) se formaliza al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y afectará a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera en todo el territorio de Castilla y León con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el Conductor, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en orden a eventuales concurrencias por la existencia de ámbitos de negociación que cuenten con sus propias normas

convencionales de conformidad con las reglas que, a tales efectos, se incluyen en la ordenación de la estructura de la negociación colectiva en el sector.

Artículo 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los/as trabajadores/as pertenecientes a las empresas relacionadas en el artículo 1 del presente acuerdo, excluidos aquellos y aquellas que, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no prestan relación de carácter labo-



ral o ésta sea una relación de carácter especial, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º de la mencionada norma, a excepción de los comprendidos en el apartado G que tengan por actividad el transporte de viajeros/as.

Artículo 3.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todas las empresas de transporte público de viajeros/as por carretera que presten servicios (o puedan prestarlos como consecuencia de una nueva concesión/ contrato o cualquier forma de gestión indirecta) 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 a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros/as por carretera, estando incluido el transporte escolar, 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.

Todo ello, 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.

Quedan excluidas del ámbito funcional del Acuerdo, las empresas de carácter público del Sector cualquiera que sea la Administración Pública de la que dependan y las empresas municipales de transportes urbanos. Lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco no prejuzga la aplicación, cuando proceda, del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la sucesión de empresas.

Será de aplicación directa e inmediata, sin necesidad de otro trámite o negociación. En el supuesto que los convenios provinciales o de empresa mantengan revisiones genéricas a la ordenanza laboral o al laudo arbitral sustitutorio de esta última, se entenderán referidas al presente acuerdo marco por lo que se refiere a las materias en el contempladas.

Artículo 4.- VIGENCIA.

El presente Acuerdo marco entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el «BOCYL» y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026.

Si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes, el presente Acuerdo se prorrogará por periodos anuales. Esta disposición se considerará, expresamente y en todo momento, como acuerdo entre partes firmantes del presente Acuerdo.

La denuncia del Acuerdo Marco podrá ser efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello. Deberá efectuarse por escrito con dos meses de antelación a la fecha de expiración de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prorrogas de existir según lo previsto y de ella se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar y a la autoridad laboral.

Una vez expirado y denunciado mantendrá todo su contenido en vigor en tanto en cuanto no se suscriba un nuevo acuerdo que lo sustituya.

Artículo 5.- EFICACIA.

El presente Acuerdo marco ha sido negociado y suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, de ahí que pretenda articular las materias en él recogidas del Sector de Transporte público de viajeros/as por Carretera en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Las materias aquí tratadas serán de aplicación obligatoria e inmediata y, sin necesidad de que sean incorporadas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, incluidos los Convenios de empresa que no contengan regulación propia sobre estas materias, no siendo posible ulterior negociación sobre las materias contenidas en el presente Acuerdo, al haber quedado agotadas en este ámbito regional. Todo ello a salvo de lo dispuesto en el artículo siguiente.



Artículo 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Acuerdo constituye un todo único e indivisible y plasma los intereses de las partes, sobre las materias que incluye, siendo fruto de una mutua renuncia a los intereses particulares en aras a la consecución de un objetivo común, cual es la regulación armónica y equilibrada de las materias que contempla. De ahí que, si por sentencia judicial firme o Resolución Administrativa de igual carácter, algún aspecto esencial del mismo (en especial el título IV, artículo 14 del presente acuerdo) fuera declarado nulo o contrario a Derecho, perderá en su totalidad la eficacia. En ese supuesto, las partes legitimadas iniciarán en el término de los 30 días siguientes a tal declaración de nulidad o ilegalidad, o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral las conversaciones necesarias para solucionar los defectos observados, si no tuvieran el carácter de insubsanables.

Las conversaciones que mantengan las partes tendentes a subsanar el vicio de nulidad o ilegalidad puestos de manifiesto por sentencia judicial o resolución administrativa, se desarrollarán durante el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha en que les sea notificada por resolución judicial o administrativa. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar acuerdo alguno, el presente Acuerdo Marco perderá la eficacia en su totalidad. En tanto no transcurra dicho plazo, se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del Acuerdo Marco no afectado por la resolución judicial o administrativa que declare la nulidad o ilegalidad.

Artículo 7.- CONCURRENCIA.

Al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Acuerdo, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el presente Acuerdo, en los términos fijados en su articulado, y respetando lo señalado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo. El Título IV relativo a sucesión convencional y subrogación, al tratarse de materia reservada al presente Acuerdo Marco, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios Colectivos de ámbito inferior, desde el momento de su firma, con independencia de su publicación en el BOCYL, y si algún Convenio Colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada.

Si un Convenio Colectivo de ámbito territorial inferior vigente a la firma del presente Acuerdo Marco, contemplara o regulara la institución de la subrogación o sucesión empresarial en los contratos de trabajo o relaciones laborales, para otro tipo de servicios diferentes al del regular permanente de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera (estando incluido el transporte escolar, tanto si es en la modalidad de contrato como si es en líneas compartidas), prestados 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 salvo que las partes legitimadas para su negociación pacten otra cosa, mantendrá su vigencia no obstante la existencia del presente Acuerdo Marco, en la medida que el Acuerdo Marco, en su Título IV, regula dicha institución exclusivamente para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera (estando incluido el transporte escolar tanto si es en la modalidad de contrato como si es en líneas compartidas), prestados 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 y no se produce, en consecuencia, concurrencia en esta materia.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, respetando el contenido del artículo 3.º del ET, se regularán, en



primer lugar y en relación con las materias que después se señalarán por lo previsto en el presente Acuerdo Marco, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.

TÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Acuerdo.

Dicha Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de un mes desde la firma del presente Acuerdo Marco.

Artículo 9.- COMPOSICIÓN.

La Comisión Paritaria está integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo y por cuatro representantes de las organizaciones empresariales, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria exigirá el refrendo de la mayoría de los votos de cada una de las partes en proporción a su representatividad.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 10.- ESTRUCTURA.

La Comisión Paritaria aquí descrita tendrá carácter central para toda la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Cuando los temas a tratar incidan en la interpretación y concurrencia de lo pactado en este acuerdo con Convenios o pactos de ámbito inferior, será únicamente competente la Comisión Paritaria Central.

Artículo 11.- PROCEDIMIENTO.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. La convocatoria se entenderá válidamente realizada cuando se efectúe por medio de correo electrónico o carta certificada a las direcciones que se señalan al final del presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria deberá reunirse, después de ser válidamente convocada, en el plazo de quince días, si se trata de reuniones de carácter ordinario, o en el plazo de cinco días, para el supuesto de que haya sido convocada con carácter extraordinario. Estos plazos podrán ser ampliados cuando por alguna de las partes integrantes lo solicite y se justifique tal necesidad, si pasado un mes esta no se hubiese reunido, se dará por satisfecho y podrá darse trámite a estancias superiores.

Artículo 12.- FUNCIONES.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, además de las previstas en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1. Interpretación del Acuerdo y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o convenios de ámbito inferior. La Comisión Paritaria intervendrá, previamente y con carácter preceptivo, en los conflictos relativos a la interpretación de este Acuerdo, especialmente en lo regulado en su título IV. En este supuesto determinará si la interpretación dada por las partes se acomoda a lo pactado en el Acuerdo Marco.



2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos que surjan en las empresas afectadas por este Acuerdo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo y, muy especialmente, sobre lo regulado en su título IV.
4. Podrán ser facilitados a la Comisión Paritaria informes periódicos sobre las materias contenidas en el Acuerdo Marco o cualesquiera otras de especial trascendencia para el Sector, por las partes signatarias del presente Acuerdo, o por aquellas otras que pudieran adherirse al Acuerdo Marco del Sector de Transporte de viajeros/as por Carretera de Castilla y León.
5. Fomentar la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales, interviniendo con carácter previo en los mismos.
6. Difundir el contenido de lo aquí pactado entre trabajadores/as y empresarios.
7. Tratamiento de los problemas de concurrencia de convenios.
8. Aprobar su Reglamento de Funcionamiento, si esté existiese.
9. Desarrollar e implementar todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores/as del Sector en el ámbito regional.
10. La incorporación, si procede, de otras materias recogidas en el ámbito del Diálogo Social si así las partes firmantes lo acordaran.
11. Aquellas otras funciones que específicamente le sean atribuidas en el Acuerdo.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 13.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

A los efectos de la solución de los Conflictos que pudieran originarse, así como para la resolución de las discrepancias que pudieran surgir, durante o después del preceptivo período de consultas, ante la inaplicación del presente Acuerdo Marco, las partes se adhieren expresamente al Tercer Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales-Sistema Extrajudicial publicado en el BOCYL el 12 de abril de 2017.

TÍTULO IV

SUCESIÓN CONVENCIONAL Y SUBROGACIÓN

Artículo 14.- OBJETO Y APLICACIÓN DE LA SUCESIÓN Y SUBROGACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

1.º El presente 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 más de nueve plazas, incluida la de conductor de transporte regular permanente o temporal de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios 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 presente 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.

2.º A los efectos del presente 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 contrato.

En el supuesto 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 diferenciados, 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.

3.º En relación con el resto del personal (taquilleros/as, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones) perteneciente a otras categorías 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.

4.º En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales documentación acreditativa de los/las 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.

Artículo 15.- 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 presente 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 mencionarían-, o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente acuerdo marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente 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 presente acuerdo marco, excepto en el caso resolución judicial por la que se demuestre dolo, 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 el 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 prestara 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 aún 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.

Artículo 16.- 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 presente 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 periodo 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 concurran 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 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 originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Artículo 17.- 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 este 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 y copia 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, diferenciando 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 presente 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 mencionaran—, o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente acuerdo marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente 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 2º y 3º del artículo 14 del presente acuerdo.

Artículo 18.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA ENTRANTE

La empresa entrante cursará el alta en la Seguridad Social de los y las trabajadores/as y trabajadoras 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 subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, esta corresponderá a la empresa entrante.

Artículo 19.- 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.

Artículo 20.- INFORMACIÓN 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.

ANEXO IV.- PROTOCOLO ACOSO LGTBI+

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 15 de la Ley 41/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 1026/2024 que desarrolla la citada Ley, las partes suscriben el presente conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de



las personas LGTBI en el sector que pasará a formar parte integrante e inseparable del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, teniendo la presente adenda naturaleza de convenio colectivo y, por lo tanto, eficacia erga omnes. Las medidas recogidas en el presente texto suponen un contenido mínimo, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y serán de aplicación subsidiaria en los supuestos en que las empresas ya tengan elaboradas medidas respecto a esta materia en concreto.

A continuación, se reproducen las cláusulas que recogen los acuerdos alcanzados:

1. Igualdad de trato y no discriminación: En línea con lo establecido en el artículo 46 del presente convenio colectivo, se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI desde un punto de vista integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y características sexuales.

2. Acceso al empleo: Los procesos de selección de empleo se realizarán garantizando la igualdad de trato para las personas LGTBI, erradicando cualquier estereotipo en el acceso al empleo.

Se fomentará la formación específica y adecuada de las personas que intervienen en los procesos de selección de personal. Los procesos de selección se verán presididos por criterios claros y concretos que garanticen un adecuado proceso de elección y contratación, priorizando la formación y la idoneidad para la persona en el puesto de trabajo,

Independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

3. Clasificación y promoción profesional: Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y capacidad y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

4. Formación, sensibilización y lenguaje de género: Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de dicha formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI en este convenio así como en otros convenios o acuerdos de empresa que sean de aplicación.

Conocimiento de las definiciones y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 412023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si se dispone del mismo.

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



Sensibilización con el lenguaje respetuoso con la diversidad, implementando medidas que garanticen su uso.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

6. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfobicos, especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente convenio, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas.

7. Permisos y beneficios sociales: el acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género

8. Régimen disciplinario: se incluyen como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el convenio colectivo.

Falta leve: utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave: en el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, identidad de género, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave: agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.

Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género. La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.

Las represalias que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.