CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE PERSONAS POR CARRETERA

(Interurbanos regulares y discrecionales, así como el personal auxiliar y de talleres de estas empresas)

INDICE

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

- Preliminar. Partes que conciertan el Convenio.
- Artículo 1. Ámbito personal y funcional.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Vigencia y aplicación.
- Artículo 4. Denuncia y prorroga.
- Artículo 5. Garantías personales.
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 7. Comisión paritaria.

CAPITULO II – TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

- Artículo 8. Jornada laboral.
- Artículo 9. Calendario laboral.
- Artículo 10. Vacaciones.
- Artículo 11. Permisos retribuidos.
- Artículo 12. Permisos sin retribución.

CAPITULO III – ESTRUCTURA SALARIAL

- Artículo 13. Salarios y revisión.
- Artículo 14. Plus Personal Consolidado y Plus de Vinculación.
- Artículo 15. Horas extraordinarias.
- Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 17. Dietas.
- Artículo 18. Plus de transporte.
- Artículo 19. Plus de nocturnidad.
- Artículo 20. Conductores con otra ocupación y Quebranto de Moneda.
- Artículo 21. Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad.

CAPITULO IV – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 22. Nivel retributivo y categoría profesional.
- Artículo 23. Renovación del Carné de conducir y formación.
- Artículo 24. Promoción interna.
- Artículo 25. Contratación.
- Artículo 26. Reducción de la jornada por motivos familiares.

CAPITULO V – OTROS ASPECTOS

- Artículo 27. Reconocimiento médico.
- Artículo 28. Enfermedad y accidente.

- **Artículo 29. Personal con capacidad disminuida.**
- **Artículo 30. Salud laboral.**
- **Artículo 31. Póliza de seguros.**
- **Artículo 32. Multas de circulación y privación permiso de conducir.**
- **Artículo 33. Prendas de trabajo.**
- **Artículo 34. Cambio de residencia, traslado y permuta.**
- **Artículo 35. Sucesión convencional y subrogación.**
- **Artículo 36. Parejas de hecho.**
- **Artículo 37. Jubilación.**
- **Artículo 38. Derechos de reunión e información.**
- **Artículo 39. Cláusula de desvinculación**

CAPITULO VI.- CLÁUSULAS DE IGUALDAD

- **Artículo 40 Adaptación de jornada.**
- **Artículo 41. Formación.**
- **Artículo 42. Suspensión de contrato.**
- **Artículo 43. Permisos por nacimiento y cuidado de menor.**
- **Artículo 44. Excedencias.**
- **Artículo 45. Protección a la maternidad y la lactancia.**
- **Artículo 46. Ofertas de empleo o anuncios de vacantes a cubrir.**
- **Artículo 47. Principio de no discriminación.**
- **Artículo 48. Igualdad de remuneración por sexo.**
- **Artículo 49. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.**
- **Artículo 50. Violencia de género.**
- **Artículo 51: Planes de Igualdad.**

DISPOSICIONES FINALES

- **Primera.**
- **Segunda.**
- **Tercera.**
- **Cuarta.**

ANEXO I

- **Tablas salariales 2021 y 2022.**
- **Resto de Conceptos.**

ANEXO II

- **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**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Preliminar. Partes que conciertan el Convenio:

El presente Convenio ha sido negociado por la Agrupación Segoviana Empresarial de Transportes (Asetra), en representación de las empresas, y por las centrales sindicales: Comisiones Obreras (CC.OO.), Sindicato Libre de Transportes (SLT), y Unión General de Trabajadores (UGT) en representación de los trabajadores.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas de Transportes de Personas por Carretera (servicios interurbanos regulares y discrecionales), y la plantilla de las categorías relacionadas en el artículo 22 del presente Convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de personas por carretera de la provincia de Segovia, así como a las que residiendo en otro lugar mantengan puestos de trabajo en aquella, respecto al personal que ocupe.

Artículo 3. Vigencia y aplicación.

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2021 y su duración será de dos años, finalizando el 31 de diciembre del 2022.

Artículo 4º. Denuncia y prórroga.

El presente convenio deberá ser denunciado en el mes de octubre previo al fin de su vigencia. Realizada la denuncia, las partes deberán sentarse a negociar en el plazo de quince días a contar desde la recepción del escrito de denuncia.

Se procurará que el plazo de negociación no exceda de los seis meses desde la constitución de la mesa negociadora.

De no denunciarse por las partes y al extinguirse su periodo de aplicación, se considerará prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año, y hasta que sea denunciado en el tiempo y forma descritos anteriormente.

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

Artículo 5. Garantías personales.

Todas las condiciones del presente Convenio se considerarán mínimas, por cuya razón todos los pactos, cláusulas o situaciones de hecho actualmente implantadas, que representen condiciones más beneficiosas, subsistirán íntegramente para la plantilla que viniera disfrutándolas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, será considerado en su totalidad.

Artículo 7. Comisión paritaria.

En el plazo máximo de un mes desde la publicación del presente Convenio Colectivo se constituirá la Comisión Paritaria, integrada por los/las representantes de la asociación empresarial de transporte de Segovia y de los sindicatos firmantes.

La Comisión estará compuesta por cuatro vocales como máximo y un asesor/asesora, por cada una de las representaciones citadas. De entre las personas miembros de las dos representaciones, se nombrará un/una Secretario/a permanente, con funciones para convocar reuniones, levantar acta de las mismas, custodia y archivo de documentos, entrega de copia sellada de documentos solicitados por escrito por cualquier persona miembro de la Comisión, además de las funciones recogidas a lo largo de este artículo.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta que fuera sustituido por otro, las personas que componen la Comisión Paritaria, son, salvo sustitución:

Por la Agrupación Segoviana de Empresarios de Transportes (Asetra):

Los representantes de las empresas designados en el seno de la Agrupación.

Por Comisiones Obreras (CC.OO.):

[...].

Por Sindicato Libre de Transportes (SLT):

[...].

Por Unión General de Trabajadores (UGT):

[...].

Secretaria:

Asesora Jurídica de ASETRA.

La Comisión Paritaria se reunirá mediante solicitud escrita, de cualquiera de las representaciones firmantes del convenio, dirigida al secretario/a y a la otra representación. Dicha solicitud escrita será remitida como mínimo con cinco días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. En caso de conflicto colectivo derivados de huelga, esta Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 48 horas.

La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida con la presencia de tres personas miembros de cada una de las representaciones firmantes del convenio. Los acuerdos serán adoptados por unanimidad de las partes, con el carácter de vinculantes e inmediatamente ejecutivos en el plazo de quince días para todas las partes.

M.ª Isabel Gómez

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del articulado del Convenio, así como la emisión de informes o dictámenes no vinculantes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos.
b) Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictivos colectivos que le sometan las partes. En estos casos la Comisión podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. La asociación de empresarios de transporte y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia de este Convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de forma prioritaria ante la Comisión, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el derecho a huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión.
c) Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. 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.
d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
e) 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 personas trabajadoras afectadas, 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.
f) 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.

g) 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 medicación correspondiente, sometiéndose a las reglas y procedimientos establecidos en el ASEC y su reglamento, actuando en el seno propio del SERLA.

CAPITULO II

JORNADA LABORAL, VACACIONES, Y LICENCIAS

Artículo 8. Jornada laboral.

La Jornada laboral será de cuarenta horas semanales con un máximo de 1.784 horas anuales para todo el personal afectado.

En el presente convenio el descanso mínimo semanal será de dos días, si bien por necesidades

organizativas de la empresa en determinadas semanas el descanso del trabajador o trabajadora podrá reducirse, por cuanto, cada trabajador o trabajadora pondrá a disposición de la empresa 2 días de descanso de los totales anuales asignados, sin que ello suponga en ningún caso superar las 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, de tal forma que en la semana que se haga uso de los citados días la jornada se distribuirá en seis días a la semana. Todo ello sin perjuicio de la obligación de respetar lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006 de 15 de marzo de 2006 sobre descansos semanales.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deberá existir un descanso ininterrumpido de doce horas como mínimo.

Este descanso entre jornada podrá reducirse a nueve horas, un máximo de tres días por semana, siempre que se compense conforme a la legalidad vigente.

Artículo 9. Calendario laboral.

Las empresas confeccionarán semanalmente un calendario laboral, y se entregará, previa solicitud, de manera anticipada y fehaciente a la representación sindical, el mismo deberá estar expuesto en lugar visible para toda la plantilla.

Para la confección de los calendarios laborales, se tendrán en cuenta las horas de trabajo efectivo y las horas de presencia, entendiéndose por:

- Trabajo efectivo.- Todo aquel en que la persona trabajadora se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otro trabajo durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúe en relación con el vehículo o medio de transporte o sus pasajeros o pasajeras.
- Tiempo de presencia.- Son aquellos que figuran en el artículo. 8.1 del Real Decreto 1561/1995.

Calendario laboral semanal:

El calendario laboral deberá contener:

1. La Jornada Ordinaria de la plantilla. (Hora de entrada al trabajo y hora de salida).
2. Días de descanso de los trabajadores, indicando cuales son de esa semana y cuáles los compensados de otras semanas anteriores.
3. El calendario será expuesto semanalmente en los tablones de anuncios, entregándose a cada trabajador o trabajadora una copia del calendario en documento sellado y firmado por la empresa, entregándose copia a la representación sindical mensualmente.
4. La entrega del calendario se tendrá que realizar antes del inicio del descanso semanal para poder conocer a qué hora inicia el servicio el primer día laborable de la semana siguiente.
5. Los períodos de vacaciones previstos para esa semana.

Excepcionalmente en aquellas empresas con menos de 5 personas trabajadoras, el calendario laboral se entregará semanalmente donde se contemplarán los mismos conceptos que presenta el apartado anterior, menos la hora de entrada y hora de salida, que será entregado con una antelación mínima de 24 horas, en documento firmado y sellado por la empresa, conteniendo también la hora de su entrega.

Límites de conducción:

Ningún trabajador/trabajadora podrá conducir por un periodo ininterrumpido superior a cuatro horas y media sin realizar una pausa de al menos cuarenta y cinco minutos, pudiéndose fraccionar esta pausa en periodos de al menos quince minutos seguido de una pausa de al menos 30 minutos, intercaladas dentro del periodo de conducción, de forma que se respete la limitación anterior. Estas pausas serán computadas como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10. Vacaciones.

Las vacaciones del personal afectado por el Convenio serán de 30 días naturales para todo el personal que haya cumplido un año completo en la empresa o que su contrato así lo prevea, o la parte proporcional según el tiempo de permanencia en la empresa.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos periodos de quince días cada uno, disfrutando uno de los periodos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Si las vacaciones se disfrutasen ininterrumpidas, se procurará que cada dos años sean disfrutadas dentro del periodo del 15 de junio y el 30 de septiembre.

Cualquier festivo, de los catorce que aparecen en el calendario laboral a lo largo del año, distintos de los domingos, no será considerado como vacación en el supuesto de que coincidiera en la época del disfrute de las vacaciones y habría de disfrutarse aparte de las mismas.

Anualmente y antes del mes de noviembre, cada empresa se reunirá con la representación sindical para establecer el calendario anual de vacaciones para el año siguiente, el cual deberá estar expuesto en los tablones de anuncios dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del período vacacional del trabajador/trabajadora que inicie primero las vacaciones en dicha empresa y en todo caso antes del día 15 de enero de cada año.

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

De común acuerdo entre las empresas y la representación sindical de cada una de ellas, se podrán establecer calendarios rotativos de vacaciones.

Una vez establecido el calendario de vacaciones no podrán ser modificados los períodos establecidos salvo en los siguientes casos:

1. Que sean permutados dos periodos entre trabajadores/trabajadoras de la misma categoría, siendo preceptivo que éstos/éstas comuniquen por escrito firmado por ambos, a la empresa dicha decisión y que la empresa lo autorice por escrito. En caso de negativa por parte de la empresa dicha negativa será argumentada por escrito recogiendo los motivos. Caso de no existir contestación ni negativa escrita se entenderá concedida la permuta.
2. Que un trabajador/trabajadora solicite por escrito a la empresa el cambio del período adjudicado, siempre que dicho cambio no perjudique a otra persona de la plantilla.

Artículo 11. Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y plazos que se señalan:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Los citados dos días por hospitalización podrán disfrutarse por el trabajador durante el periodo de duración de la hospitalización, y no solo de forma continuada, previa comunicación a la empresa.
c) Un día por matrimonio familiares de primer y segundo grado, y comunión o bautizo de hijos/as.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.
e) En los casos de nacimientos de hijos o hijas que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
f) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del o la menor hasta que cumpla nueve meses, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.
Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respectando, en su caso, lo establecido en aquélla.
Este permiso constituye un derecho individual de trabajador y trabajadora, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuando a duración de la ausencia y a su compensación económica
h) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica del trabajador/trabajadora, tratándose de ajustar horarios entre empresa y trabajador/trabajadora para evitar perjuicios en los turnos.
i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
k) El tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones a los Delegados de Prevención, según normas recogidas en la Ley 31/95 de 8 de Noviembre (Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
l) Dos días al año de libre disposición para asuntos personales sin justificar. Éstos días no serán recuperables y tendrán la consideración a efectos de jornada y económicos de vacaciones.

Los permisos de corta duración previstos en los apartados b), c) y d) comenzarán a disfrutarse, el primer día laborable después del hecho causante.

Teniendo en cuenta las circunstancias que puedan concurrir en cada caso, fundamentalmente la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia, las licencias podrán prorrogarse por un plazo no superior a cinco días.

Para poder hacer uso de los días comprendidos en el punto l), será necesario:

1. Solicitarlos por escrito a la empresa con una antelación mínima de tres días a la fecha solicitada.
2. Que no sea solicitada la misma fecha por más del l0% de la plantilla de la empresa.
3. Las peticiones se atenderán por riguroso orden de presentación.

Estos dos días tendrán el mismo tratamiento económico que las vacaciones y sustituyen a los días 28 de junio y l0 de julio, festivos contemplados en convenios anteriores con lo cual la reducción de 16 horas de jornada a la máxima anual contemplada en esos convenios se alcanza con el disfrute de los dos días de libre disposición.

Artículo 12. Permisos sin retribución.

Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin Retribución a la plantilla afectada por el presente Convenio Colectivo que lleven más de un año de servicio en la empresa, siempre que durante el referido permiso no se preste servicios para otra empresa del sector.

En situación de Permiso sin Retribución de un/una trabajador/trabajadora, la empresa se verá obligada en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinidad por el tiempo de la duración del permiso, para garantizar la reserva al puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo.

Se solicitará para periodos comprendidos entre seis y veinticuatro meses, con una antelación mínima de tres meses.

No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un periodo de tiempo de dos años contando desde su finalización.

El cómputo del tiempo transcurrido por este permiso se descontará a efectos del devengo del Plus de Vinculación.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 13. Salarios y revisión.

Para el año 2021, el salario base, el plus personal consolidado y plus de vinculación de la plantilla se incrementarán en un 0,25% y en un 0,15% para el resto de los conceptos recogidos en el Convenio Colectivo.

Para el año 2022, el salario base, el plus personal consolidado y plus de vinculación de la plantilla se incrementarán en un 1 % y en un 0,50% para el resto de los conceptos recogidos en el Convenio Colectivo.

Estos incrementos del salario base, plus personal consolidado, plus de vinculación y resto de conceptos quedan reflejados en sus respectivos apartados del presente convenio y en el Anexo I.

Artículo 14. Plus Personal Consolidado y Plus de Vinculación.

PLUS PERSONAL CONSOLIDADO (PPC).

Al haberse extinguido el concepto de Antigüedad en el Convenio de 1.996 se creó un Plus Personal Consolidado el cual tendrá un valor individual para cada trabajador/a que en dicho momento viniese cobrando por el extinto concepto "ANTIGÜEDAD".

Para hallar el valor individual de este Plus se aplicará la fórmula aprobada en el Convenio de Transportes de viajeros de 1.996-1.997.

PLUS DE VINCULACIÓN (PV).

Todo el personal independientemente de la categoría que ostente y en relación con el tiempo de permanencia en las empresas cobrará un Plus que tendrá la denominación de Plus de Vinculación con la única excepción de aquella plantilla que tengan derecho a cobrar el Plus Personal Consolidado y que la cantidad que le correspondiese por este último concepto fuese superior al Plus de Vinculación.

Las personas trabajadoras que aún cobrando el Plus Personal Consolidado éste fuese inferior a la cantidad que las correspondiera en concepto de Plus de Vinculación se las sustituirá el Plus Personal Consolidado por el Plus de Vinculación que le correspondiese, de acuerdo con el siguiente baremo.

AÑO 2021:

	MES	AÑO
A los 3 años	46,75 €	701,25 €
A los 6 años	92,90 €	1.393,50 €
A los 9 años	139,08 €	2.086,20 €
A los 12 años	218,71 €	3.280,65 €

AÑO 2022:

	MES	AÑO
A los 3 años	47,22 €	708,30 €
A los 6 años	93,83 €	1.407,45 €
A los 9 años	140,47 €	2.107,05 €
A los 12 años	220,90 €	3.313,50 €

El convenio colectivo anterior establecía que a partir del 1 de julio de 2014, y hasta el 31 de diciembre de 2015, el cómputo para el devengo de nuevos tramos del Plus Personal Consolidado y del Plus de Vinculación permanecería congelado. Esta situación se ha mantenido más allá de la fecha prevista inicialmente, no devengándose nuevos tramos por trienios de antigüedad hasta el 30 de junio de 2018. A partir del 1 de julio de 2018 se reanudará el cómputo del tiempo necesario para devengar el próximo tramo.

Tanto el PPC como el PV tendrán la consideración de concepto salarial a todos los efectos.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales, entendiéndose por tales las que obedezcan a situaciones anormales por exceso de absentismo, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y de urgente atención, así como en el caso de riesgo de pérdida o perecimiento de materias. También podrán prestarse para atender períodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa o delegados/delegadas de personal sobre la realización de este tipo de horas extraordinarias, con la consiguiente calificación, que serán registradas día a día y totalizadas semanalmente, entregándose copia del resumen a la persona afectada.

De conformidad con la normativa vigente, la realización de este tipo de horas extraordinarias deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

Todo lo anteriormente establecido se orienta a erradicar el pluriempleo y por tanto, la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevo personal.

Las horas extraordinarias que pudieran ser prestadas en días festivos serán abonadas con el 90% de incremento entendiéndose por festivos, incluso los días de descanso, siempre que la empresa le pida

que trabaje dicho día y la persona trabajadora acepte. En días laborables las horas extraordinarias tendrán un incremento del 75%.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria laboral recogida en el cuadro horario asignado a cada trabajador.

Las horas extraordinarias se acumularán por el periodo de un mes, pudiéndose compensar en descanso, aplicándose los incrementos recogidos en el presente artículo dentro de las cuatro semanas siguientes al mes de su realización.

Las horas extraordinarias que no se han compensado en el periodo indicado en el párrafo anterior, deberán ser abonadas según el baremo recogido en el anexo del presente Convenio, en la nómina correspondiente al mes siguiente de su realización.

Incrementos de las horas extraordinarias para su compensación en descansos:

- Horas en días laborables: Se compensarán en descansos con el 75% de incremento.
- Horas en días festivos en descansos: Se compensarán en descansos con el 90% de incremento.

Si las horas extraordinarias se compensan con descanso, este deberá acumularse a las vacaciones o al descanso semanal.

Horas de presencia:

Las horas de presencia se abonarán al mismo precio de la hora ordinaria.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Serán tres. Se abonaran a razón de 30 días de salario más Plus personal consolidado o Plus de vinculación según corresponda, antes del día 20 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Artículo 17. Dietas.

AÑO 2021:

	NACIONAL		INTERNACIONAL
	DISCRECIONAL	REGULAR (uso general y especial)	
Dieta completa	83,47 €	32,57 €	150,23 €
Comida	16,70 €	10,04 €	30,05 €
Cena	16,70 €	10,04 €	30,05 €
Alojamiento y desayuno	50,07 €	12,49 €	90,13 €
Gastos personales	--	--	21,44 €

AÑO 2022:

	NACIONAL		INTERNACIONAL
	DISCRECIONAL	REGULAR (uso general y especial)	

Dieta completa	83,89 €	32,73 €	150,98 €
Comida	16,78 €	10,09 €	30,20 €
Cena	16,78 €	10,09 €	30,20 €
Alojamiento y desayuno	50,33 €	12,55 €	90,58 €
Gastos personales	--	--	21,55 €

En el supuesto de que las personas trabajadoras realicen transporte nacional/internacional, el devengo de las dietas arriba indicadas solo se producirá en el caso de no viajar con "bono". En los servicios internacionales, además, si se viaja con bono se devengará el importe fijado como gastos personales.

Los trabajadores/as que realicen un servicio que devengue dieta de alojamiento deberán estar en posesión de facilitar el justificante del mismo en caso de ser requerido por las autoridades de inspección en carretera que lo soliciten, de no hacerlo, y no justificar por lo tanto descanso en lugar adecuado, la responsabilidad de su no entrega deberá ser asumida por el conductor.

El tiempo destinado a comida o cena para el/la trabajador/trabajadora en su domicilio será de una hora y media, y de cuarenta y cinco minutos si la misma se realiza en ruta.

Se fija el horario de comida de 12:00 horas a 16:00 horas y el horario de cena de 19:30 horas a 22:30 horas.

El trabajador no devengará dieta si dispone de una hora y media para realizar la comida y/o cena en su domicilio.

Artículo 18. Plus de transportes.

El Plus de transporte a percibir por el personal comprendido en este Convenio es de 4,01 € para el año 2021 y de 4,03€ para el año 2022, y se abonará por día efectivamente trabajado.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

Cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrá una retribución específica resultante de sumar al valor-hora el 25% de ese mismo valor, siempre que el trabajo realizado no sea nocturno por su propia naturaleza, esto es:

a) Que la jornada se realice habitualmente entre las diez de la noche y las seis de la mañana durante todos los días del año o, al menos, durante dos meses consecutivos.
b) Que aún no coincidiendo toda la jornada de trabajo durante las horas citadas, al menos coincidan cinco de sus horas.

Por acuerdo entre la representación sindical y la empresa o la propia plantilla en caso de no existir representación legal, se podrá pactar la sustitución del porcentaje de incremento salarial por descanso a UNA HORA de descanso por cada CUATRO HORAS trabajadas en periodo nocturno.

De pactarse la sustitución por descanso, conforme al punto anterior, podrán acumularse los citados descansos por períodos de hasta dos meses.

Las retribuciones o el descanso por horas nocturnas se consideran compatibles con el trabajo a turnos si existiese.

Artículo 20. Conductores con otra ocupación y quebranto de moneda.

El personal de conducción podrá ser destinado al cumplimiento acumulado con la propia conducción, de otros servicios como puede ser la cobranza de personas o la carga y descarga de pequeña paquetería.

En el transporte interurbano regular de uso general, y por cada día que el personal de conducción realice dichos servicios, se percibirá un plus consistente en el importe de 9,26 € por día trabajado en el año 2021 y de 9,31€ en el año 2022.

Las partes acuerdan excluir expresamente el devengo del citado plus diario por aquellos conductores/conductoras que exclusivamente realicen servicios de transporte combinados (Rutas integradas de la Dirección Provincial de Educación); así como los transportes de líneas regulares catalogados como servicios a la demanda por la Junta de Castilla y León.

El quebranto de moneda se abonará a los conductores a que se ha hecho referencia en el punto anterior, y será de 2,31 € por día trabajado, en el año 2021 y de 2,33€ en el año 2022.

Por este mismo concepto, los cobradores y taquilleros percibirán la cantidad 51,88 €/mes, en el año 2021 y de 52,14€ en el año 2022.

Artículo 21. Peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Por la realización de trabajos que merezcan esta calificación se establece un plus con arreglo al grado de los mismos, sin perjuicio de ser celosamente vigilados y de equipar al personal que deba de realizarlos con todos los medios exigidos por la normativa vigente. El personal encargado de este tipo de trabajo será sometido a control médico. El plus será de un 25 por 100 del salario más Plus Personal Consolidado o Plus de Vinculación.

CAPITULO IV
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 22. Nivel retributivo y categoría profesional.

Los niveles retributivos correspondientes a las categorías profesionales del personal afectado por el presente Convenio son los que figuran a continuación:

NIVEL I Jefatura de Servicio Inspector/inspectora Principal Ingenieros/ingenieras y Licenciados/licenciadas	**NIVEL V** Conductor/conductora con Carnet E y D Oficial Administrativo/a de 1ª Oficial de Taller de 1ª Inspector/inspectora Encargado/encargada de almacén
NIVEL II Ingeniero/ingeniera Técnico/técnica Jefatura de Estación Jefatura de Administración	**NIVEL VI** Conductor/conductora con Carnet C Oficial Administrativo/administrativa de 2ª Oficial de Taller de 2ª

NIVEL III Jefatura de Taller Jefatura de Negociado Encargado/encargada General	NIVEL VII Conductor/conductora con Carnet B Personal de taquillas Encargado/encargada de consigna Auxiliar Administrativo/administrativa Recepcionista
NIVEL IV Jefatura de Tráfico Jefatura de Equipo Encargado/encargada de estación o garaje	NIVEL VIII Ayudante Cobrador/cobradora Monitor/monitora Auxiliar de almacén Portero/portera Engrasador/engrasadora

Artículo 23. Renovación carné de conducir y formación.

La Empresa abonará al personal que lo precise para su actividad profesional, los gastos de la preceptiva renovación del carné de conducir, consistentes en las tasas fijadas por la Jefatura de Tráfico y los gastos del reconocimiento médico.

En relación a la Formación continua del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) las empresas facilitarán la realización de los citados cursos a la plantilla, utilizando en todo caso los créditos formativos, al objeto de obtener la bonificación de los cursos. En este caso, será la empresa la que designe el centro de formación para realizar los cursos, debiendo ser aceptado el mismo por el trabajador que quiera ver bonificada dicha formación.

Este abono, tendrá carácter de anticipo para aquellas personas de la plantilla que resuelvan unilateralmente su contrato de trabajo sin causa justificada, o aquellas que hayan sido despedidas disciplinariamente de forma procedente según sentencia firme. En estos casos el trabajador o trabajadora debe proceder a reintegrar a su empresa la parte proporcional del gasto señalado en el párrafo anterior, en función del resto de vigencia del carné de conducir. El mismo criterio se mantiene en todo lo referente a la obtención del CAP.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan que la Comisión Paritaria del Convenio sea la encargada de visar los cursos de formación para el personal afectado por el Convenio.

Las empresas se comprometen a fomentar la formación de sus plantillas, concediendo los permisos oportunos para la asistencia a los cursos que la Comisión Paritaria organice.

Artículo 24. Promoción interna.

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de trabajadores y trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados/as de personal designarán a una persona para que participe en la selección.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 25. Contratación.

Las partes firmantes del presente convenio, especialmente sensibilizados con la situación actual y solo durante la vigencia de este convenio, se admite como modalidad de contratación los contratos de duración determinada que a continuación se relacionan:

- Obra y Servicios determinados (solo hasta el 31 de marzo de 2022)
- Circunstancias de la producción.
- Por sustitución de persona trabajadora.

En aquellos contratos de duración determinada por obra o servicio determinado podrán las partes pactar el complemento de la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de la cualificación profesional para la que fue contratado/contratada aunque no figure entre la obra o servicio fijado en contrato.

El número de contratos de duración determinada a realizar durante la vigencia de este convenio sea cual sea su modalidad se regirá por la siguiente tabla.

Número de trabajadores/as	Número de contratos
Hasta 7 trabajadores	2 contrato
De 8 a 49	4 contratos
De 50 a 100	8 contratos
De 101 a 250	12 contratos
De 251 a 500	16 contratos

Más de 500 trabajadores, cuatro por cada 50 o fracción.

Dado que la competitividad en las empresas se alcanza cuando la plantilla obtiene un alto grado de profesionalidad y que para alcanzar dicha profesionalidad deben establecerse los mecanismos necesarios de estabilidad en el empleo, acuerdan:

Que a partir de la finalización del presente Convenio Colectivo en el Sector de Transporte de Personas por Carretera de Segovia solo se utilizarán las siguientes modalidades de contratación:

1º.- Contratos Indefinidos.
2º.- Fijos discontinuos, en aquellos casos que se demuestre la naturaleza discontinua de las tareas a realizar.
3º.- De sustitución de personas trabajadoras, para la plantilla que sea contratada para sustituir a un trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El periodo de prueba será de 6 meses para técnicos titulados y de 2 meses para el resto de trabajadores salvo en empresas de menos de 25 trabajadores que será de 3 meses.

Al margen de lo anterior podrá ser de aplicación el contrato de relevo de conformidad con las modificaciones introducidas por la Ley 40/2007, de 4 de Diciembre.

En el caso de que alguna de las empresas cesara su actividad y esta fuera absorbida por otra, automáticamente se subrogará a la plantilla que tuviera la empresa según se especifica en el artículo 34 de este convenio.

Toda la contratación que se efectúe en la empresa deberá promover la defensa y aplicación efectiva del

principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Los procesos de selección deberán promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en la promoción profesional, eliminando cualquier sesgo de género que pudiera ser causa de discriminación —directa o indirecta—, estableciendo sistemas estandarizados de selección con pruebas objetivas y que faciliten la participación de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras.

a) Se prescinda de cualquier requisito relacionado con el sexo, la edad, las condiciones físicas, la titulación o cualquier otra característica que no resulte necesario de forma objetiva para desempeñar el puesto de trabajo que se pretende cubrir.

b) Se omitan preguntas en cualquier fase del proceso de selección sobre el estado civil, número de hijos/as o situación familiar de las personas candidatas al puesto.

c) Se asegurará el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, que garantice la presentación de candidaturas por parte de las mujeres y la presencia de éstas en todas las fases del proceso de selección

El conductor/conductora no podrá prestar trabajo con la misma categoría y ocupación para otras empresas, sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otra empresa, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

Artículo 26.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

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

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

CAPITULO V

OTROS ASPECTOS

Artículo 27. Reconocimiento médico.

Las empresas recabarán de la Seguridad Social o entidad que corresponda, la revisión médica anual de su plantilla.

Artículo 28. Enfermedad y accidente.

En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los casos de enfermedad común que requiera internamiento hospitalario (y solo durante el internamiento), las empresas se comprometen a abonar a dichos/as trabajadores/as una cantidad que sirva para completar la prestación que abone la seguridad social para este tipo de contingencias, hasta completar el 100 por 100 del salario establecido en el Convenio.

Como en anteriores convenios, la Comisión Negociadora manifiesta su convencimiento de que las lesiones de columna vertebral, corazón, reumatismo, artrosis y determinados tipos de trastornos psíquicos, deben ser consideradas enfermedad profesional en el Sector del Transporte.

En los supuestos de baja por enfermedad común que no requiera internamiento hospitalario, las empresas abonarán desde el primer día los mismos porcentajes que corresponde cobrar según la legislación en vigor a partir del cuarto día, asimismo se completarán las prestaciones que perciban los trabajadores de la seguridad social, hasta el cien por cien de su salario convenio, a partir del día número 32 de la baja.

El periodo de incapacidad temporal, ya tenga su origen en contingencias comunes como profesionales no tendrá la consideración de trabajo efectivo, a efectos de no devengar doblemente pagas extraordinarias.

Artículo 29. Personal con capacidad disminuida.

Las empresas deberán acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad u otra circunstancia antes de su jubilación, destinándole a otro tipo de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que exista plaza vacante, respetándole el salario. El personal acogido a esta situación no podrá exceder del 5 por 100 del total de la categoría respectiva.

Artículo 30. Salud laboral.

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos, en cada empresa se nombrarán a los delegados de prevención que correspondan según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las normativas que la desarrollan.

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participará tanto para su confección como para su puesta en práctica los delegados/delegadas de prevención en cada una de las empresas.

Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la Patronal y dos representantes de la representación Sindical firmantes del presente convenio, la cual tendrá además de las facultades recogidas en la Ley, las siguientes:

- Coordinar planes de formación tanto para los delegados/as de prevención como para el conjunto de la plantilla del Sector de Transporte de Personas por Carretera de la provincia de Segovia.
- Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.
- Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Las personas que formen parte de esta comisión estarán facultadas para visitar las empresas del sector para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

Artículo 31. Póliza de seguros.

Las empresas estarán obligadas a concertar póliza de seguro para las siguientes contingencias y cuantías en favor de su plantilla.

Para el año 2021:

- Fallecimiento: 18.027,00 €.
- Gran invalidez: 21.832,70,00 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 20.030,00 €.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 19.028,50 €.

Para el año 2022:

- Fallecimiento: 18.117,14 €.
- Gran invalidez: 21.941,86 €.
- Incapacidad permanente absoluta: 20.130,15 €.
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 19.123,64 €.

En todas ellas, siempre que sean a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En todos los supuestos el trabajador o trabajadora percibirá, atendiendo al importe anterior, una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes con el mencionado límite de capital máximo.

Quedan exceptuadas expresamente las situaciones derivadas como causa fundamental de situación de embriaguez o toxicomanía, aunque sucedan en el centro de trabajo.

Las personas beneficiarias del trabajador o trabajadora que fallezcan en situación de alta en la empresa, percibirán el importe establecido para esos supuestos. Se entiende por personas beneficiarias aquellas

que designe el trabajador o la trabajadora o en su defecto las personas herederas legales del mismo/misma.

Las citadas indemnizaciones que perciba la persona trabajadora o las personas que hereden o sean beneficiarias, serán descontadas en su caso de la posible indemnización que determine la autoridad judicial en caso de reclamación planteada frente a la empresa por parte de esa persona trabajadora o de las personas que hereden.

Las partes firmantes del convenio colectivo convienen, cuando finalice su vigencia, estudiarán negociar una prima en conjunto.

Artículo 32. Multas de circulación y privación del permiso de conducir.

Las multas impuestas como consecuencia de infracciones a la normativa de Transportes serán abonadas por las empresas, salvo que se tratara de una infracción motivada por una acción personal del trabajador/a, en cuyo caso la multa será abonada por éste/a; cuando las multas sean como consecuencia de infracciones al Código de la Circulación, imputables al trabajador/a, serán abonadas por éste/a.

El personal de conducción encuadrado en alguna de las categorías profesionales del artículo 22 de este convenio, está obligado a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, o al momento de la entrada en vigor del presente convenio, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas del saldo de puntos de su permiso de conducción cuando el mismo sea igual o inferior a 4 puntos.

Si comunicado por el trabajador a la empresa un saldo de puntos en número de 4 o inferior y no se realiza por el mismo el curso de recuperación de puntos en el periodo de un mes desde la comunicación, en el caso de que se origine la pérdida total de puntos tras dicho periodo, no se cobrará por el trabajador la indemnización prevista más adelante, ni existirá la obligación de la empresa de acoplar al trabajador en otro puesto de trabajo, e igualmente, la no cumplimentación de la obligación de comunicar el saldo de puntos a la empresa en la forma señalada, dará lugar a la pérdida del beneficio de la póliza señalada más adelante.

Al personal de conducción que por resolución judicial firme, se le privara del derecho de conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados, de conformidad con lo establecidos en el artículo 63 de la Ley de Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad Vial, siempre, en ambos casos, que dicha pérdida de vigencia no sea superior a tres meses, y siempre que no traiga causa en embriaguez o toxicomanía, o en imprudencia temeraria del mismo, en este caso, el contrato de trabajo quedará en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tres meses, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación, con recuperación de todos los derechos que venía disfrutando.

Al objeto de que durante el mencionado plazo el/la trabajador/a pueda percibir ingresos, las empresas podrán suscribir póliza de seguro a favor de este personal por el que se le garantice durante el periodo de tres meses una cantidad de 1.156,79 € mensuales para el año 2021 y de 1.162,57 € mensuales para el año 2022, dicha cantidad a percibir podrá variar proporcionalmente a la baja, atendiendo al número de puntos que tuviera en su permiso de conducir al ingreso en la empresa y de acuerdo con el condicionado de la póliza. Esta cantidad permanecerá constante durante la vigencia del convenio.

No obstante, las empresas en los supuestos anteriores podrán, a su elección, optar por realizar la póliza descrita anteriormente o por reubicar al trabajador/a, es decir, el personal de conducción que quede inhabilitado para conducir de la forma descrita anteriormente, podrá ser acoplado durante ese tiempo en la empresa, asignándole otro puesto de trabajo, incluso de inferior categoría, mientras se mantengan

en dicha situación, abonando la empresa la retribución correspondiente a este puesto, aunque sea inferior. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el personal de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En aquellos supuestos en que la inhabilitación para conducir se prolongue durante más de tres meses, no obligará a la empresa según los párrafos anteriores y procederá la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52 a) del E.T. y en la forma y con los efectos del art. 53. 1 y 2 de precitado texto legal, salvo que concurran razones disciplinarias, al constituir tales hechos por si mismos una falta laboral calificada como muy grave, en cuyo caso se iniciará el correspondiente procedimiento sancionador.

Artículo 33. Prendas de trabajo.

Comprenden un uniforme por año y dos camisas también por año, así como una funda de trabajo para conductores/conductoras con otra ocupación y para cobradores/cobradoras que tengan que realizar funciones distintas de las de su propia categoría. Dos fundas de trabajo para el personal de talleres engrase y lavado y dos blusones para el personal administrativo. Los/las conductores/conductoras serán provistos/provistas de un jersey en el invierno.

Artículo 34. Cambio de residencia y traslado.

En el supuesto de que una persona trabajadora tenga que ser trasladada por supresión del puesto de trabajo que ocupaba o cualquier otra circunstancia, a otra residencia distinta, las empresas la proporcionarán una vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que resulte perjuicio para la misma y siempre de acuerdo con las necesidades familiares. La diferencia de alquileres entre lo que venía abonando y lo que deba abonar en su nueva residencia será resarcida por la empresa mensualmente, teniendo la persona afectada la pertinente licencia remunerada para llevar a cabo el traslado de domicilio, corriendo la empresa con los gastos que se ocasionen con tal motivo.

Artículo 35. Sucesión convencional y subrogación.

En materia de sucesión convencional y subrogación será de aplicación lo dispuesto en el acuerdo marco regional de subrogación del transporte de viajeros/as por carretera, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor (BOCyL nº 246 de 23 de diciembre de 2021), que se incorpora como Anexo II al presente convenio.

Artículo 36. Parejas de hecho.

Con relación a toda la plantilla afectada por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho. A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan.
b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales de la persona trabajadora y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.
c) El beneficio se generara en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

Artículo 37. Jubilación.

En la jubilación se estará a la legislación vigente en cada momento.
Los firmantes del convenio colectivo muestran su acuerdo de abogar por recuperar el contrato de

las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria de este convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

CAPITULO VI

CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Artículo 40. Adaptación de jornada.

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán

relevo bonificado, con el objeto de facilitar la jubilación de los trabajadores, de forma anticipada, dadas las características de la profesión, conducción de vehículos de transporte colectivo de personas, y las mermas físicas de los conductores de edad avanzada.

Artículo 38. Derechos de reunión e información.

Las empresas procurarán facilitar a su plantilla información acerca de la marcha general de la misma y les oirán en cuantas sugerencias puedan éstos aportar para un mejor desenvolvimiento. Facilitará, así mismo, la posibilidad de reuniones informativas o aclaratorias entre los/las trabajadores/trabajadoras, y pondrá a su disposición un tablón de anuncios.

La representación de una misma central sindical en una empresa o grupo de empresas, podrán acumular bien la totalidad o parte del crédito horario de que disponen entre ellos, notificándolo a la empresa por escrito para poder hacer un seguimiento sobre el correcto uso de dicho crédito.

Artículo 39. Clausula de desvinculación.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

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

resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 41. Formación.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho:

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

Artículo 42. Suspensión del contrato.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, además de por las razones que recoge el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Artículo 43: Permisos por nacimiento y cuidado de menor (Real Decreto 6/2019).

En caso de nacimiento, la trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante dieciséis semanas, de la cuales seis semanas ininterrumpidamente inmediatamente posteriores al parto. La madre podrá adelantar esta suspensión hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.
En este caso, el otro progenitor/a tendrá derecho a las 16 semanas igual que la madre, debiéndose disfrutar también ininterrumpidamente las 6 primeras semanas después del parto.

Desde las 6 semanas posteriores al parto hasta los 12 meses, ambos progenitores podrán distribuir el resto de las semanas de suspensión como opten, en periodos semanales, de forma acumulada o ininterrumpida. El periodo de disfrute debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.
Transcurridas las 6 primeras semanas, se podrá disfrutar el derecho a jornada parcial, cuando así se establezca en negociación con la empresa, aunque si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, podrán limitarles el derecho.
Los supuestos de hospitalización de neonato, el derecho establecido será para ambos progenitores.
En caso de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada progenitor/a. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa e ininterrumpida inmediatamente después de la adopción o decisión administrativa.
Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos de semana de forma acumulada o ininterrumpida, dentro de los 12 meses siguientes.
Si la adopción es internacional, los dos progenitores/as tienen derecho a iniciar el periodo de suspensión hasta 4 semanas antes de la resolución administrativa.
En caso de discapacidad del hijo/a, los 2 progenitores/as incrementarán la suspensión del

contrato en 2 semanas más, una para cada uno.

Artículo 44. Excedencias.

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

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por la misma o el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 45. Protección a la maternidad y la lactancia.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con la Representación Sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o la hija.... Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos o hijas menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en este artículo.

Artículo 46. Ofertas de empleo o anuncios de vacantes a cubrir.

Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos. En todo caso, se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.

Artículo 47. Principio de no discriminación.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 8.12 y 8.13 Bis del Real Decreto Ley 5/2000, de infracciones y sanciones en el orden de lo social serán consideradas faltas muy graves:

- Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por

Artículo 50. Violencia de género.

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

ARTÍCULO 51: Planes de Igualdad.

circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa, lengua dentro del Estado español o por razón de discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

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

Artículo 48. Igualdad de remuneración por sexo.

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cien personas en plantilla a la entrada en vigor el presente convenio, y con al menos cincuenta personas en plantilla, a partir del 7 de marzo de 2022, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, La empresa está deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 49. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Con esta finalidad podrán establecerse medidas, que deberán negociarse con la Representación Sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Del mismo modo, la Representación Sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

1. 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.
2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, en la forma que se determina en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en las empresas con cien personas o más en plantilla, y a partir del 7 de marzo de 2022 en empresas con cincuenta personas o más en plantilla.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Se respetará cualquier norma de carácter general que mejore a la plantilla lo aquí pactado durante la vigencia del Convenio.

Disposición final segunda. El presente convenio permanecerá en vigor en su totalidad en tanto no sea denunciado, y si fuera denunciado por cualquiera de las partes, permanecerá en vigor hasta tanto no finalice el periodo de negociación fijado en el artículo 4 del presente convenio, salvo pacto en contrario durante dicho periodo de negociación.

Disposición final tercera. Los atrasos que se puedan devengar como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio se harán efectivos en el plazo de tres meses a contar desde la firma del Convenio.

Disposición final cuarta. Para todo aquello no contemplado en este Convenio, así como en la actual Ley en vigor, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2021

		HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES				
	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	48,84 €	21,80 €	22,49 €	23,17 €	23,85 €	25,02 €
NIVEL II	45,20 €	20,17 €	20,86 €	21,54 €	22,22 €	23,39 €
NIVEL III	37,96 €	16,94 €	17,63 €	18,31 €	18,99 €	20,16 €
NIVEL IV	37,96 €	16,94 €	17,63 €	18,31 €	18,99 €	20,16 €
NIVEL V	35,92 €	16,03 €	16,72 €	17,40 €	18,08 €	19,25 €
NIVEL VI	33,01 €	14,73 €	15,42 €	16,10 €	16,78 €	17,95 €
NIVEL VII	28,05 €	12,52 €	13,21 €	13,89 €	14,57 €	15,74 €
NIVEL VIII	27,65 €	12,34 €	13,03 €	13,71 €	14,39 €	15,56 €

		HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS				
	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	48,84 €	23,67 €	24,41 €	25,15 €	25,89 €	27,16 €
NIVEL II	45,20 €	21,90 €	22,65 €	23,39 €	24,13 €	25,40 €
NIVEL III	37,96 €	18,39 €	19,14 €	19,88 €	20,62 €	21,89 €
NIVEL IV	37,96 €	18,39 €	19,14 €	19,88 €	20,62 €	21,89 €
NIVEL V	35,92 €	17,41 €	18,15 €	18,89 €	19,63 €	20,90 €
NIVEL VI	33,01 €	16,00 €	16,74 €	17,48 €	18,22 €	19,49 €
NIVEL VII	28,05 €	13,59 €	14,34 €	15,08 €	15,81 €	17,09 €
NIVEL VIII	27,65 €	13,40 €	14,15 €	14,88 €	15,62 €	16,89 €

TABLAS SALARIALES 2022

		HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS LABORABLES				
	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	49,33 €	22,02 €	22,71 €	23,40 €	24,08 €	25,27 €
NIVEL II	45,65 €	20,37 €	21,07 €	21,76 €	22,44 €	23,63 €
NIVEL III	38,34 €	17,11 €	17,81 €	18,49 €	19,18 €	20,36 €
NIVEL IV	38,34 €	17,11 €	17,81 €	18,49 €	19,18 €	20,36 €
NIVEL V	36,28 €	16,19 €	16,89 €	17,57 €	18,26 €	19,44 €
NIVEL VI	33,34 €	14,88 €	15,58 €	16,26 €	16,95 €	18,13 €
NIVEL VII	28,33 €	12,64 €	13,34 €	14,03 €	14,71 €	15,89 €
NIVEL VIII	27,93 €	12,47 €	13,16 €	13,85 €	14,53 €	15,72 €

		HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIAS FESTIVOS				
	SALARIO DIA	SIN VINCU.	3 AÑOS	6 AÑOS	9 AÑOS	12 AÑOS
NIVEL I	49,33 €	23,90 €	24,66 €	25,40 €	26,15 €	27,43 €
NIVEL II	45,65 €	22,12 €	22,88 €	23,62 €	24,37 €	25,65 €
NIVEL III	38,34 €	18,58 €	19,33 €	20,08 €	20,82 €	22,11 €
NIVEL IV	38,34 €	18,58 €	19,33 €	20,08 €	20,82 €	22,11 €
NIVEL V	36,28 €	17,58 €	18,34 €	19,08 €	19,82 €	21,11 €
NIVEL VI	33,34 €	16,16 €	16,91 €	17,66 €	18,40 €	19,69 €
NIVEL VII	28,33 €	13,73 €	14,48 €	15,23 €	15,97 €	17,26 €
NIVEL VIII	27,93 €	13,53 €	14,29 €	15,03 €	15,78 €	17,06 €

RESTO DE CONCEPTOS ECONÓMICOS

	ANEXO I 2021 (0,15%)			ANEXO I 2022 (0,50%)		
Artículo 13 Salarios						
Artículo 14 Plus de Vinculación	**MES**	**AÑO**		**MES**	**AÑO**	
3 años	46,75 €	701,25 €		47,22 €	708,30 €	
6 años	92,90 €	1.393,50 €		93,83 €	1.407,45 €	
9 años	139,08 €	2.086,20 €		140,47 €	2.107,05 €	
12 años	218,71 €	3.280,65 €		220,90 €	3.313,50 €	
Plus Personal Consolidado	NCREMENTO 0,15%			INCREMENTO 0,5%		
Artículo 15 Horas extraordinarias	**ANEXO I**			**ANEXO I**		
Artículo 17 Dietas						
	DISCRECIONAL	**REGULAR**	**ITERNACIONA**	**DISCRECIONAL**	**REGULAR**	**NTERNACIONA**
Dieta completa	83,47 €	32,57 €	150,23 €	83,89 €	32,73 €	150,98 €
Comida	16,70 €	10,04 €	30,05 €	16,78 €	10,09 €	30,20 €
Cena	16,70 €	10,04 €	30,05 €	16,78 €	10,09 €	30,20 €
Alojamiento y desayuno	50,07 €	12,49 €	90,13 €	50,33 €	12,55 €	90,58 €
Gastos Personales	- €	- €	21,44 €	- €	- €	21,55 €
Artículo 18 Plus de Transporte	4,01 €			4,03 €		
Artículo 20 Conductores con otra ocupación y quebranto de moneda						
Conductores con otra ocupación	9,26 €			9,31 €		
Quebranto de moneda, conductores	2,31 €/día trabjdo			2,33 €/día trabjdo		
Quebranto de moneda, taquilleros	51,88 €			52,14 €		
Artículo 31 Póliza de seguros						
Fallecimiento	18.027,00 €			18.117,14 €		
Gran invalidez	21.832,70 €			21.941,86 €		
Incapacidad permanente absoluta	20.030,00 €			20.130,15 €		
Incapacidad permanente total	19.028,50 €			19.123,64 €		
Artículo 32 Retirada del permiso de con	1.156,79 €			1.162,57 €		

ANEXO II

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 (B.O.E. 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 provincia 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 FECALBUS, 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.

TITULO 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 laboral 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 iniciaran 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 todo 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 tramite 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 aquéllas 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.

1º. 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.

2º. 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.

3º. 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.

4º. 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 mencionarán-, 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 subrogadas 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.