

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

VISTA el Acta de firma del [Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del transporte interurbano de viajeros de la provincia de León para los años 2013, 2014 y 2015](#) (número Código 24004905011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-03-95), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE de 06-07-95), en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se crea el Registro de Convenios Colectivos de la Comunidad de Castilla y León, (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 24-09-97) y en la Orden de 21 de noviembre de 1996 de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales (*Boletín Oficial de Castilla y León* de 22-11-96).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, Acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DEL TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, AÑOS 2013, 2014 Y 2015

CAPÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- Partes firmantes.-

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Sector de Transporte Interurbano de Viajeros de la Provincia de León, como representación sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.; y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE), ALERBUS y ALETRALE.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito Funcional, Personal y Territorial.- El presente convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores, que realicen actividades en la Provincia de León, del subsector de transportes interurbanos por carretera, bien sean regulares o discrecionales, a excepción hecha de aquellas empresas que tengan en vigor su propio Convenio.

El presente convenio no afectará a los cargos de alta dirección o alto consejo y en quienes concurren las características establecidas en el art. 1º, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan incluidos en el mismo los centros de trabajo enclavados en la provincia de León, aún cuando la sede central o el domicilio social de la empresa radique fuera de la misma.

ARTÍCULO 3º.- Ámbito temporal: vigencia y duración.- El presente convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Su duración será de tres años, es decir desde el 01-01-2013 hasta el 31-12-2015, salvo lo establecido para el artículo 12 del Convenio.

ARTÍCULO 4º.- Denuncia del Convenio.- 1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 30 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, debiéndose constituir la Comisión Negociadora del próximo Convenio, en todo caso, antes del día 31 de enero de 2016. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

ARTÍCULO 5º.- Normas Supletorias.- Serán normas supletorias, las legales de carácter general, el Estatuto de los Trabajadores, el Reglamento CE nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo y los Reglamentos de Régimen Interior en aquellas empresas en las que los tengan vigentes.

CAPÍTULO 2.- CLÁUSULAS DE EMPLEO

ARTÍCULO 6º.- Contratos de duración determinada.- El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el supuesto de que el contrato se concierte por plazo inferior a doce meses, sólo se podrá realizar una nueva prórroga, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar:

Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.

Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

CAPÍTULO 3.- CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTÍCULO 7º Grupos profesionales.- Los trabajadores afectados por el presente Laudo serán clasificados en seis grupos profesionales.

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

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

Grupo profesional I:

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

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

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

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman de-

cisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional III:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional IV:

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

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

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

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Encargado General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

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

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

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

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

Grupo profesional V:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo profesional VI:

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

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

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

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

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

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

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

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

Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI
Licenciado, Ingeniero Jefe de servicio.	Inspector. Conductor	Cobrador Taquillero	Jefe de Equipo Oficial talleres 1ª	Mozo Mozo taller o especialista	Personal de Limpieza. Aux. Advo., Aspirante
Ingeniero Técnico Diplomado Universitario ATS DUE	Conductor/Perceptor	Oficial administrativo/ Operador informático	Oficial talleres 2ª	Cobrador de facturas	Portero, Guarda, personal de vigilancia
		Auxiliar admtivo	Oficial Almacén Encargado Almacén	Engrasador Lavacoches	Telefonista/ Recepcionista
Inspector principal Jefe de Sección		Oficial comercial Factor o encargado de consigna		Auxiliar de ruta	
Jefe de negociado Jefe de tráfico /Estación Jefe de Administración Jefe de Taller Encargado General		Programador Oficial de Servicios Turísticos			

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

ARTÍCULO 8º.- Acompañante de transporte escolar.- Son funciones del acompañante de transporte escolar, entre otras, las siguientes:

- Comprobar que nadie viaje de pie.
- Comprobar que nunca viajen más niños que plazas tiene el vehículo. Cada niño debe ocupar una plaza.
- Conocer la ubicación del Botiquín.
- Conocer los mecanismos de seguridad del vehículo (situación y funcionamiento).
- Prestar especial atención durante la subida y bajada de los menores del vehículo, descendiendo del vehículo mientras se realizan estas operaciones.
- Conocer la situación y utilización del martillo rompecristales.
- Conocer el manejo del extintor.
- Conocer la situación de las ventanas de socorro o emergencia.
- Viajar cerca de la puerta central o trasera.
- Controlar y vigilar a los niños en todo momento.
- Evitar que los niños molesten al conductor.
- Impedir que los niños crucen la calle sin comprobar que no vienen vehículos.
- Revisar la adecuada colocación de las mochilas.
- Comprobar si falta algún alumno y comunicarlo al centro escolar.
- En caso de incidencia, hacer un parte de comunicación al centro escolar.
- Atender a cualquier niño que se encuentre indispuerto.
- Comprobar que todos los niños han abandonado el vehículo a la finalización del trayecto.

La retribución del acompañante de transporte escolar, se efectuará por horas y será la fijada en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 9º.- Billetes.- El conductor estará obligado a desempeñar simultáneamente las funciones de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes o con o sin mecanismos de control automático de viajes, cuidando de los equipajes, mer-

cancias y encargos transportados, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta.

CAPÍTULO 4.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 10º.- Salario.- Los salarios para los años de vigencia del presente convenio, son los que figuran en la tabla salarial anexa.

ARTÍCULO 11º.- Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias de Vacaciones y Navidad serán de 30 días de salario base más el Premio de Vinculación más el Plus de Convenio.

ARTÍCULO 12º.- “COMPLEMENTO AD PERSONAM”.- De conformidad con el acuerdo alcanzado el día 8 de noviembre de 2013, ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), entre CCOO, UGT, FELE, ALERBUS y ALETRALE, a partir del día 8 de noviembre de 2013, la cantidad que los trabajadores comprendidos en el presente Convenio venían percibiendo en la citada fecha por la gratificación denominada “Participación en Beneficios”, se convierte un “complemento personal consolidado”, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible, ni compensable.

El “complemento ad Personam”, queda congelado en la cuantía que cada trabajador viniera percibiendo el día 8 de noviembre de 2013 y se suprime para las nuevas incorporaciones que se produzcan en el sector a partir del día 9 de noviembre de 2013.

El “complemento ad Personam”, se abonará al año siguiente al de su devengo, prorrateándose en doce mensualidades, por lo que el “complemento ad Personam”, correspondiente al año 2013, se abonará prorrateado en 12 mensualidades durante el año 2014 y así sucesivamente, año a año.

En el supuesto de que un trabajador cause baja en la empresa, por cualquier motivo, se le abonará en la liquidación, la parte proporcional de este complemento, devengada y no percibida.

ARTÍCULO 13º.- Nocturnidad.- Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo. Los trabajadores que realicen su trabajo dentro de ese horario percibirán un complemento salarial del 20% del salario base, correspondiente a su categoría profesional por cada hora trabajada en el período nocturno, siempre que en el citado período se trabajen, como mínimo tres horas y salvo que el salario se hubiera establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

ARTÍCULO 14º.- Plus de convenio.- Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán durante su vigencia, un plus de convenio de 81,51 euros mensuales. Dicho plus se pagará igualmente dentro del mes de vacaciones, así como en las extraordinarias. El citado plus es cotizable a todos los efectos.

ARTÍCULO 15º.- Plus de Asistencia.- Se establece un plus de asistencia mensual para todas las categorías, devengable por día efectivo de trabajo, en la cuantía de 159,75 € para los años de vigencia del presente convenio. Dicho plus no se abonará durante las vacaciones, ni en las Pagas Extraordinarias.

ARTÍCULO 16º.- Premio de Disponibilidad.- Se entiende por premio de disponibilidad aquel por el que los trabajadores de las Empresas con la categoría de Conductores, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal, tanto en lo que se refiere a jornada efectiva como en tiempo de presencia (computado por mitad), durante veinte horas mensuales de promedio en un período de referencia de seis meses. Este tiempo de disponibilidad se aplicará a satisfacer las necesidades estructurales o de fuerza mayor en la prestación de los servicios de las empresas.

La adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será obligatoria si así lo decide su empresa, quedando el trabajador obligado a realizar las horas que se le asignen dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, siendo considerada infracción muy grave la negativa del trabajador a la realización de esas horas.

Para aquellos trabajadores que queden adscritos a este premio y ya viniesen percibiendo un incentivo, éste podrá ser absorbido y compensado por el premio de disponibilidad, hasta la cantidad fijada por el mismo en el presente Convenio, sin obligación de incremento alguno.

El importe del premio de disponibilidad se fija en 36,67 € durante los años de vigencia del presente convenio, por cada mes de permanencia en la Empresa.

En caso de prestación efectiva de servicios en la empresa durante una fracción inferior a un mes, se aplicará la parte proporcional a los días que efectivamente prestó dichos servicios. A estos efectos se considera que un trabajador no presta efectivamente sus servicios cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, suspensión de empleo y sueldo u otras situaciones si-

milares. Este importe no repercutirá para el abono del tiempo de vacaciones, pagas extras, ni para el cálculo de indemnización de cualquier tipo.

Las horas realizadas por este concepto se declaran horas extraordinarias estructurales.

ARTÍCULO 17º.- Premio de Vinculación.- El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio viniese percibiendo una cantidad en concepto de Premio de Vinculación, continuará percibiendo la misma cuantía por el mismo concepto.

Los trabajadores que cumplan 25 años de permanencia en la misma empresa durante la vigencia de este convenio percibirán, en concepto de premio de vinculación y por una sola vez, el importe de una mensualidad de salario.

ARTÍCULO 18º.- Dietas.-

a) Servicios discrecionales nacionales.- La dieta completa será de 36,72/€ día durante los años de vigencia de este convenio para todas las categorías excepto para las comprendidas en el apartado d) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 30, 30 y 40 por 100, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

b) Servicios al extranjero.- La dieta completa será de 61,85 €/día durante los años de vigencia de este convenio, para todas las categorías, excepto para las comprendidas en el apartado e) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 30, 30 y 40 por 100, para cada comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

c) Servicios estacionales.- La dieta completa será de 32,64/€ día durante los años de vigencia de este convenio, para todas las categorías, excepto para las comprendidas en el apartado e) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 31, 31 y 38 por 100, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

d) Resto de actividades.- La dieta completa será de 21,30 €/ día durante los años de vigencia de este convenio, para todas las categorías, con excepción del apartado e) de este artículo. Dichas dietas se distribuirán a razón de 31, 31 y 38 por 100, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

e) Personal superior de todas las actividades.- La dieta completa será de 35,73 € día durante los años de vigencia de este convenio, distribuida en los mismos porcentajes que el apartado a) de este artículo.

Durante las horas de presencia, el tiempo destinado a comida o cena, siempre que se abone dieta, no se computará como de trabajo.

ARTÍCULO 19º.- Incapacidad Temporal.- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación.

La duración máxima de dicho abono será de 11 meses para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de 5 meses para los casos de enfermedad común o accidente no laboral, contados siempre a partir de los 30 días anteriormente citados. En los dos últimos supuestos (enfermedad común o accidente no laboral) dicho período de 5 meses deberá estar comprendido dentro del año natural siguiente, contado a partir del día en que hayan transcurrido los 30 a los que se hizo mención con anterioridad.

ARTÍCULO 20º.- Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.- Las mejoras pactadas en este convenio absorben en su totalidad las que, por disposiciones legales futuras, impliquen variación en todos o algunos de los conceptos salariales retributivos y únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel total de éste.

Se respetarán las situaciones personales que se consideren más beneficiosas que lo establecido en el presente convenio y que hubieran sido pactadas con anterioridad al mismo.

Las mejoras establecidas en este convenio compensarán los incentivos o mejoras de carácter general o personal que se viniesen percibiendo y serán absorbibles por las que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal.

ARTÍCULO.- 21º.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren 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 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un

periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012, 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, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPÍTULO 5.- TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22º.- Jornada laboral.- Conforme a lo establecido en el párrafo 3º del art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral se pacta en términos anuales y será de 1.808 horas. En cuanto a la regulación de la jornada y descanso se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1.561/1995 de 21 de Septiembre, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre Tiempo Efectivo y Tiempo de Presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicio de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares. El cómputo de

los tiempos de Presencia se efectuará por mitad, su valor será de 3,73 euros, durante los años de vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 23º.- Horas extraordinarias.- Se considerarán horas extraordinarias las que rebasen las que se determinan en el artículo 22º del presente convenio, efectuándose su liquidación mensual.

Se definen como horas extraordinarias estructurales:

A) Las necesidades por períodos de producción, las ausencias imprevistas, los cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

B) Dadas las especiales circunstancias del Sector, todas las que se realicen por el personal de conducción, movimiento y talleres.

ARTÍCULO 24º.- Descanso semanal.- Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de un descanso semanal de dos días.

Cuando por circunstancias extraordinarias las empresas no puedan facilitar el descanso semanal obligatorio en la fecha designada, podrán convenir con el trabajador afectado la compensación mediante descansos alternativos, de duración igual a la reducción experimentada, a disfrutar dentro de los seis meses siguientes.

ARTÍCULO 25º.- Permisos.- La duración de los permisos o licencias retribuidas a que se hace referencia en el Estatuto de los Trabajadores queda concretada en la forma siguiente:

1.- Matrimonio del trabajador: 15 días.

2.- Matrimonio de los hijos del trabajador: 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si es fuera de ella.

3.- Muerte del cónyuge, padre o hijos: 5 días.

4.- 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.

5.- Consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días.

6.- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.

7.- Traslado de domicilio habitual: 2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella.

8.- Alumbramiento del cónyuge: 3 días si se produce en la misma localidad o dentro de la provincia. Si el parto no fuera normal o se produjera fuera de la provincia, 5 días.

9.- Permisos por estudios: las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, con aportación por el trabajador del oportuno justificante del centro.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurren en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo no superior a 5 días.

ARTÍCULO 26º.- Vacaciones.- Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de 30 días naturales, retribuidos en función del salario real, no entrando el Plus de Asistencia en el cómputo del mismo.

Los trabajadores formularán la oportuna solicitud de fechas para el disfrute de las vacaciones, referidas al año siguiente, antes del 1 de diciembre de cada año, confeccionando, a tal efecto, las empresas los correspondientes calendarios que serán dados a conocer al personal antes del 31 de diciembre. Dichos calendarios se cumplirán obligatoriamente por las empresas.

CAPÍTULO 6.- DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 27º.- Principio de igualdad.- Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición

sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

ARTÍCULO 28º.- Principio de NO discriminación.- Las partes firmantes de este Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

ARTÍCULO 29º.- Planes de Igualdad.-

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. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, 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, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTÍCULO 30º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.-

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ARTÍCULO 31º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

ARTÍCULO 32º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una abso-

luta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

CAPÍTULO 7.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 33º.- Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

ARTÍCULO 34º.- Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

ARTÍCULO 35º.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 36º.- Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 37º.- Son faltas muy graves:

- a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.
- b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.
- h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- i) Los malos tratos o falta de respecto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.
- m) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

ARTÍCULO 38º.- Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

ARTÍCULO 39º.- PROCEDIMIENTO

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

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

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO 8.- FORMACIÓN

ARTÍCULO 40º.- Formación.- Se acuerda adoptar para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio las disposiciones que en materia de Formación, derivadas del Acuerdo Tripartito firmado a nivel nacional por CC.OO., UGT, CEOE y Gobierno se desarrollen para este Sector.

Ambas partes se reconocen la representatividad a la hora de poder realizar Planes de Formación Agrupados en la Formación Continua.

A este respecto para poder realizar Planes de Formación con las Empresas y Trabajadores acogidas en el presente Convenio, sólo será necesario la firma de las Organizaciones representativas firmantes del presente Convenio (CCOO, FELE, ALERBUS y ALETRALE).

En todo caso y al respecto se estará a lo que disponga el Acuerdo Nacional sobre Formación Continua, u Organismo que le sustituya y cumpla las funciones de la Formación Continua en el futuro.

El coste académico de la realización del Curso de Adaptación Profesional (CAP), obligatorio para los trabajadores, será de cargo de las empresas, las cuales tendrán derecho a elegir el centro de impartición del mismo.

CAPÍTULO 9.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 41º.- COMISIÓN PARITARIA

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

ARTÍCULO 42º.- COMPOSICIÓN

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

ARTÍCULO 43º.- PROCEDIMIENTO

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

ARTÍCULO 44º.- FUNCIONES

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollo de funciones de adaptación o en su caso, de modificación del Convenio Colectivo durante su vigencia.
10. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
11. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales

de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

ARTÍCULO 45º.- DESIGNACIÓN DE VOCALES DE LA COMISION PARITARIA.

Resultan designados como vocales titulares por los Trabajadores: D. Iván González Alonso, y Fidel Fernández, por CC.OO, y D. Antonio López y Santos Jiménez de la Asunción, representante de CC.OO.

Por los empresarios resultan designados D. Juan Carlos Fernández López y D. Manrique Alonso Fierro y dos representantes de la FELE.

Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

CAPÍTULO 10.- PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 46º.- Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el BOE nº 46, de 23 de febrero de 2012.

CAPÍTULO 11.- OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 47º.- Privación del permiso de conducir.-

1.- Las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la retirada del permiso lo sea por un período no superior a 3 meses.
- b) Que la retirada del permiso de conducir se deba a haber perdido al menos el 50% de los puntos realizando la función encomendada con vehículo de la empresa y durante la jornada laboral.
- c) Que tales hechos no constituyan por si mismos una falta laboral calificada como muy grave.
- d) Que no haya sido objeto de retención de carnet en los dos años anteriores.

2.- En el supuesto previsto en el párrafo anterior y cuando concurren los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados del permiso de conducir vendrán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan:

- a) Cuando empleen entre 5 y 10 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso.
- b) Cuando empleen entre 11 y 25 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso.
- c) Cuando empleen entre 26 y 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 4 conductores desposeídos de permiso.
- d) Cuando empleen a más de 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos de permiso.

3.- En los casos en que las empresas no vengán obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor desposeído de permiso, éste quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados a su función otros productores que le precedían en este derecho y observándose siempre el más escrupuloso orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso.

4.- Los conductores afectados por lo previsto en los apartados anteriores tendrán derecho a reintegrarse a su categoría y su función de conductor cuando les sea restituido el permiso de conducir.

5.- Cuando la empresa venga obligada a dar ocupación al conductor como consecuencia de lo previsto en el apartado 2, éste pasará a desempeñar el puesto que le designe la empresa y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que desempeña aunque sean inferiores que lo que les correspondía en la categoría de procedencia que consolidará al transcurrir seis meses consecutivos desarrollándola.

ARTÍCULO 48º.- Capacidad disminuida.- En el supuesto de que los conductores por disminución de su capacidad física no puedan desempeñar su cometido habitual, la empresa les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado siempre que haya plaza.

ARTÍCULO 49º.- Póliza de accidente.- Para los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo del productor, la empresa garantizará a los herederos o al citado productor una indemnización por importe de 30.000 euros, para los años de vigencia de este convenio, concertando obligatoriamente a tales fines las pólizas de cobertura correspondientes, esta cantidad permanecerá constante durante la vigencia del Convenio.

Se acuerda, asimismo, concertar la cobertura de lo que pudiera corresponder por indemnizaciones de seguro obligatorio de viajeros para el personal de servicio.

CAPÍTULO 12.- DISPOSICIÓN FINAL

UNICA.- El articulado del presente convenio forma, incluso con su anexo, un conjunto orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente.

Leído el presente Convenio y encontrándolo conforme en todo su contenido, las partes lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman en León y en la fecha que figura en el acta de firma.

ANEXO

TABLA SALARIAL DE TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS AÑOS 2013-2014-2015

CATEGORÍA	SALARIO BASE MES
Jefe de Servicio	1.244,29 €
Ingenieros y Licenciados	1.152,49 €
Inspector Principal	1.118,30 €
Jefe de Estación 1ª	1.034,44 €
Jefe de Administración de 1ª	1.034,44 €
Jefe de Taller	1.032,66 €
Jefe de Sección	970,55 €
Ingeniero Técnico Auxiliar	934,19 €
Jefe de Negociado, Cajero	915,26 €
Jefe de Administración de 2ª	909,84 €
Jefe de Tráfico de 1ª	909,84 €
Encargado o Contraemaestre	875,66 €
Encargado General	860,18 €
Jefe de Tráfico de 2ª	867,85 €
Oficial de 1ª Administrativo	856,59 €
Jefe de Tráfico de 3ª	837,72 €
Encargado de Almacén	834,03 €
Ayudante Técnico Sanitario	823,09 €
Oficial de 2ª Administrativo	819,64 €
Taquillero/Taquillera	783,11 €
Factor	797,20 €
Encargado de Consigna	797,20 €
Cobrador de facturas	797,20 €
Portero	797,20 €
Vigilante	797,20 €
Telefonista	797,20 €
Auxiliar Administrativo	797,20 €
	DÍA
Jefe de Equipo	28,45 €
Inspector	27,99 €
Oficial de 1ª	27,79 €
Conductor	30,01 €
Oficial de 2ª	26,99 €
Oficial de 3ª	26,57 €
Cobrador	26,57 €
Mozo de Taller	26,57 €
Guarda de Día	26,57 €
Guarda de Noche	26,57 €
Aprendiz de 16 y 17 años	17,10 €

	<u>HORA</u>
Acompañante de transporte escolar	5,09 €
Limpiador	4,88 €
Valor único hora extraordinaria estructural conductor	7,47 €
Valor único hora presencial estructural conductor	3,72 €

1071