



II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

Oficina Territorial de Trabajo

Convenio o Acuerdo: Transportes Viajeros por Carretera

Expediente: 47/01/0089/2013

Código 47000575011981

Resolución de 14 de junio de 2013 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Valladolid, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Valladolid para los años 2012 y 2013 (Código 47000575011981)

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de "TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID" para los años 2012 y 2013 (Código 47000575011981), suscrito el día 20 de mayo de 2013, de una parte, por los representantes de la Asociación Empresarial de Transportes Interurbanos de Viajeros de Autobuses (ASEBUS), de otra, por representantes de los trabajadores y de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), con fecha de entrada en este Organismo el día 5 de junio de 2013, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 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, el artículo 2.1.a.) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y Orden de 22 de abril de 1999, de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se modifica la Orden de 21 de noviembre de 1996, por la que se desarrolla la Estructura Orgánica y se definen las funciones de los Servicios Territoriales de Industria, Comercio y Turismo y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías, esta Oficina Territorial

ACUERDA

Primero.—Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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



Tercero.—Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Valladolid, 14 de junio de 2013.—La Jefe de Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, Carolina Quintana Ordóñez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID 2012 Y 2013

CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

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

Artículo II: Vigencia y duración. El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, desde **1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013.**

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

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

Artículo V: Condiciones más beneficiosas. Todas aquellas empresas acogidas a este Convenio Sectorial, respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las mismas, que impliquen en su conjunto condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a lo aquí convenido, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

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

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

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



Artículo IX: Periodo de prueba. Podrá establecer cuando sea por escrito en contrato individual los siguientes periodos de prueba:

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

Artículo X: Pluriempleo. Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a tomar medidas pertinentes para evitar el pluriempleo existente en el sector, en aplicación de lo anterior y para favorecer la obligada seguridad en la conducción, las empresas no contratarán a conductores que no puedan demostrar fehacientemente que no tienen cubierta su jornada laboral completa en cualquier otra empresa.

Artículo XI: Productividad. Atendida la individualidad y características propias de cada empresa, se remite a la Dirección y Representación Sindical de cada una de ellas, la discusión y aprobación del sistema adoptado para mejorar el rendimiento y calidad de los servicios.

Artículo XII: Detalle obligatorio de nómina. Se establece la obligatoriedad de hacer figurar en los recibos salariales las cantidades devengadas en su totalidad, especificando el concepto a que pertenece, tanto en cantidad como en precio unitario.

Artículo XIII: Absentismo. Los trabajadores y empresarios se comprometen a buscar fórmulas objetivas en el próximo Convenio Colectivo para conseguir reducir el índice de absentismo en las empresas del sector, si durante la vigencia presente convenio se superase el 5% de absentismo.

Artículo XIV: Denuncia. Este convenio se considerará automáticamente denunciado al término de su vigencia. Con el fin de evitar el vacío normativo, tanto sus cláusulas normativas como las obligacionales, prorrogarán su vigencia real hasta la firma de un nuevo convenio que le sustituya. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo convenio con un mes de antelación a la fecha de expiración de éste.

CAPÍTULO SEGUNDO: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo XV: Salarios. Se acuerda, que para los años 2012 y 2013 debido a la situación económica que atraviesa el sector y en aras de mantener los puestos de trabajo, las tablas que se aplicarán serán las definitivas del año 2011 y que figuran en las tablas salariales.

Artículo XVI: Plus Convenio. Se establece un Plus Convenio para todas las categorías profesionales de 170,36 € mensuales para los años 2012 y 2013. Este concepto se abonará durante mensualidades completas y en las pagas extraordinarias.

Artículo XVII: Plus Especial por presencia. Este concepto, que sustituyó al anteriormente denominado plus de disponibilidad abona, como máximo, las primeras 12.5 horas semanales de presencia. Tendrá un valor para 2012 y 2013 de 330,52 €.

Artículo XVIII: Horas de presencia y otras consideraciones. Respetando la Legislación vigente en cuanto a horas de presencia y descanso entre jornadas, las horas



de presencia efectuadas, sobre las doce y media semanales hasta las 20 legalmente permitidas, por el personal que perciba el plus por presencia, y todas aquellas que efectúe el personal que no lo perciba, tendrán un valor nunca inferior al valor de la hora ordinaria. Se acuerda como procedimiento para calcular el precio de la hora ordinaria y por tanto el precio mínimo de la hora de presencia (según el Art. 8 Apto. 3 del RD 1561/1995), el consistente en dividir el montante anual de los conceptos fijos(salario base más plus de convenio) por las horas de la jornada anual en cada momento.

Artículo XIX: Plus de Transporte. Se comenzará estableciendo un Plus de Transporte para todos los trabajadores de 58,82 € mensuales para el año 2012 y 2013.

Artículo XX: Plus Especial de Seguro. Cada empresa comenzará abonando a los conductores la cantidad de 7,69 € mensuales para el año 2012 y 2013. Este concepto se abonará como ayuda a la paga de la prima del seguro concertado por el conductor, en su defecto la empresa contratará póliza global para cubrir este riesgo.

Artículo XXI: Plus Personal Consolidado. A los trabajadores que, a la firma del presente convenio, perciban alguna cantidad por este concepto, la seguirán percibiendo.

Artículo XXII: Gratificaciones Extraordinarias. Se abonará a los trabajadores afectados por el presente Convenio tres gratificaciones extraordinarias, en Marzo, Julio y Navidad, en cuantías de 30 días cada una del *Salario Base, Plus Personal Consolidado y Plus Convenio*. El abono de estas pagas se efectuará el día 20 de los meses citados. Para el abono de las mismas serán deducibles los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad o accidente no laboral.

Artículo XXIII: Dietas. Para los servicios regulares, se establece una dieta total inicial para el año 2012 y 2013 de 27,73 €. Dicha dieta se desglosará en:

Para comida	9,49 €
Para la cena	9,12 €
Para desayuno	3,58 €
Por alojamiento	5,54 €

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

Las empresas tendrán la obligación de facilitar la pernoctación, bien contratando o bien a gastos justificados en un establecimiento digno, cuando en este alojamiento no este incluido el desayuno, la empresa abonará la dieta desayuno, siempre que por motivos laborales el trabajador tenga que dormir fuera de su domicilio.

En los servicios discrecionales se tomará como referencia el inicio y el fin del viaje en el lugar de trabajo percibiendo una dieta reducida de 17,02 € para el año 2012 y excepcionalmente una dieta reducida de 21,00 € para el año 2013, en los siguientes casos:

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



En los supuestos en los que el servicio discrecional no se ajuste a los apartados a) y b) se percibirá una dieta de 56,59 €, para el año 2012 y excepcionalmente una dieta de 42,00 €, para el año 2013.

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

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

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

Artículo XXIV: Horas Extraordinarias. Se establece el valor unitario de la hora extraordinaria con independencia del salario, categoría y antigüedad de cada trabajador, el valor es el que figura en las tablas salariales, el computo de estas será bisemanal, pudiéndose compensar durante la semana siguiente.

Artículo XXV: Personal de taller. El personal de Taller clasificado en las tarifas salariales anexas con la categoría de Oficial de 3.^a recibirá inicialmente una prima especial de asistencia a razón de 1,52 € para todos los de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO TERCERO: CALENDARIO Y JORNADA LABORAL, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo XXVI: Calendario laboral. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo confeccionarán, calendarios laborales trimestrales de descansos independientes, para los trabajadores adscritos a servicios regulares y para los trabajadores adscritos a servicios discrecionales, atendiendo a los trimestres del calendario escolar, en el que se especificarán los días de descanso que serán, como especifica el Art. XXIX del presente Convenio, dos días semanales consecutivos, en su domicilio. Se organizará el trabajo de tal manera que cada trabajador/a disfrute, al menos, un fin de semana de cada siete como descanso. Para la entrega y publicación de los mismos se observarán los plazos siguientes: Calendario laboral trimestral de descansos en *período lectivo* 15 días antes del comienzo del trimestre; Calendario laboral trimestral de descansos en *período no lectivo* para los trabajadores 7 días antes del comienzo del trimestre.

Dada la naturaleza de la actividad de las empresas de este sector y con el fin de solucionar las posibles incidencias o imprevistos que hicieran peligrar la prestación del servicio se acuerda la formación de un Equipo de Incidencias constituido por voluntarios/as de la plantilla de cada empresa, cuya pertenencia al mismo generará, derecho a la percepción económica mensual de 10 € y cuya función es garantizar la prestación de todos los servicios a partir de la posible modificación o supresión inicial de un descanso, para su posterior compensación. No podrá suprimirse ningún descanso a ninguna persona de la plantilla no perteneciente al citado Equipo de Incidencias. La adscripción al mencionado equipo y su mecánica de funcionamiento queda descrita en el anexo 1 del presente acuerdo.

El calendario de vacaciones de todos los trabajadores de la empresa deberá estar confeccionado, con 2 meses de antelación a su inicio y en ningún caso se podrá modificar sin el consentimiento del trabajador, en los dos meses anteriores a la fecha pactada. Un



ejemplar firmado y sellado de todos y cada uno de los calendarios referidos en este artículo habrá de ser entregado a cada uno de los trabajadores afectados.

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

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

- 1) Entre la finalización de la jornada y el principio de la siguiente, deberá mediar con carácter general un descanso de doce horas. En las empresas en que por las condiciones de los servicios no fuera posible la aplicación de tal descanso, éste será como mínimo de 10 horas, pudiéndose computar y compensar las diferencias hasta las 12 horas de carácter general, en periodos de hasta cuatro semanas, hasta que no se compensen estas reducciones no se podrán efectuar otras.
- 2) La jornada podrá ser continuada o fraccionada. El fraccionamiento entre principio y fin de la jornada tendrá como máximo 3 periodos de descanso, teniendo el total de estos una duración mínima de 1 hora y máxima de 5 horas.
- 3) Podrá establecerse un periodo de hasta diez horas y media para la realización de la jornada de trabajo efectiva diaria. En dicho periodo de flexibilidad se computarán las horas efectivas y de presencia realizadas. Este periodo cubrirá una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo y hasta 12.5 horas de presencia.
- 4) Los conductores que a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo el plus de disponibilidad acordado en convenios anteriormente vigentes, o el plus de flexibilidad, cuyo nombre se cambió en el convenio anterior, continuarán percibiéndolo a menos que las condiciones de trabajo en la empresa varíen sustancialmente, previa consulta con los delegados de personal.
- 5) Todos los trabajadores cumplimentarán un parte diario de trabajo en la jornada, haciendo referencia en el mismo a todas las tareas desarrolladas a lo largo de la misma. Este parte, que quedará en poder del empresario, habrá de ser firmado por el trabajador. En caso de discrepancia en su interpretación o ante cualquier conflicto motivado por la aplicación de la jornada laboral, estará a disposición, previa solicitud, de la Comisión Paritaria para su análisis y discusión en cualquiera de las reuniones de la misma. Las alegaciones de ambas partes se adjuntarán al acta de la reunión, así como el mencionado parte, de no lograrse el acuerdo. La hoja de servicios diarios se entregará sellada por la empresa.

Artículo XXVIII: Descanso para comidas y descanso semanal. Respecto a la comida y la cena y el tiempo necesario para las mismas se contemplan dos supuestos, atendiendo a que el trabajador haga la comida en su domicilio o que la prestación laboral se lo impida. En el primer supuesto el tiempo destinado para la comida será de 1,5 horas; en el segundo supuesto el tiempo destinado para la comida será de 45 minutos, tendrá la consideración de tiempo de presencia, siempre que no sea un descanso de los aludidos en el punto 2 del *Art. XXVI* y generará el abono de la dieta comida. En cualquiera de ambos supuestos la franja horaria en que habrá de efectuarse la comida estará comprendida entre las 12 y las 16 horas y la cena entre las 19,30 y las 23,30 horas.



Se establece un descanso semanal de dos días ininterrumpidos y disfrutados en el domicilio del/la trabajador/a. La aplicación de lo acordado en el *Art. XXVII*, respecto de la supresión de descansos será siempre por días enteros y descansándose al menos tres días, dos de ellos consecutivos, cada dos semanas. Los descansos así suprimidos y no disfrutados a 30 de noviembre del año en curso tendrán que estar compensados antes del 10 de enero del año siguiente.

Artículo XXIX: Vacaciones. El período anual de vacaciones será de 30 días naturales, retribuidos a razón de Salario Base, Plus Personal Consolidado, Plus Convenio y a quien procediese, Plus especial por presencia y Plus Transporte.

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

CAPÍTULO CUARTO: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo XXX: Incapacidad Temporal. Derivada de enfermedad o accidente no laboral: La Empresa completará hasta el 100% del Sueldo Base, Plus Personal Consolidado, Plus Convenio a partir de 13 días de Incapacidad Laboral Transitoria del trabajador afectado.

Cuando un trabajador permanezca en baja derivada de accidente laboral: la Empresa completará hasta el 100% de los mismos conceptos durante el periodo de la baja.

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

		Con más de 10 años de antigüedad
A los 60 años:	1900 €	2300 €
A los 61 años:	1600 €	2000 €
A los 62 años:	1000 €	1400 €
A los 63 años:	700 €	1100 €
A los 64 años:	500 €	900 €

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

Artículo XXXII: Retirada de carnet de conducir.

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

B) En los casos de pérdida del permiso de conducir como consecuencia de exámenes psicotécnicos, la representación de los trabajadores negociará con la Dirección de la Empresa la posibilidad de emplear al conductor en otro puesto de trabajo. Si no llegase a



un acuerdo entre ambas partes decidirá la Dirección de la Empresa de forma razonada, dejando a salvo los derechos y acciones que puedan asistir al trabajador.

C) En los casos de imprudencia temeraria, se estudiará por la comisión paritaria, quien, vistos los antecedentes, y teniendo presente al empresario afectado decidirá o no la incorporación a la empresa del trabajador afectado.

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

Artículo XXXIV: Prendas de vestir. Se establece la obligatoriedad de proveer a cada trabajador la totalidad de las prendas de trabajo indicadas en la tabla en los periodos marcados.

Este vestuario podrá ser ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte del trabajador.

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

CAPÍTULO QUINTO: DERECHOS COLECTIVOS Y VARIOS

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

Artículo XXXVI: Faltas y sanciones.

A) Será de aplicación lo dispuesto en las Leyes vigentes y en la normativa sectorial aplicable.

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

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



Representantes de los empresarios: *Beatriz Millán García, Juan Carlos Rodríguez Cuesta, Fernando Fernández Pérez y Francisco Tomás García García.*

Representantes de los trabajadores: (4)

Las funciones del Secretario/a, serán:

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

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

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

Funcionamiento de la comisión paritaria:

La comisión paritaria se reunirá mediante solicitud escrita de cualquiera de las representaciones firmantes, dirigida al secretario/a de la comisión. Este se encargará de dar traslado a la otra parte y convocar la comisión en un plazo no superior a los 7 días desde que recibió la comunicación.

Si el conflicto que se motiva derivase de una convocatoria de Huelga, se acortarán los plazos a 3 días.

Las funciones generales de la comisión serán:

- La interpretación del articulado del convenio colectivo en vigor. Así como la adaptación de alguno de sus artículos, cuando lo legislación lo prevea.
- Mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos que le sometan las partes.
- En estos casos la comisión por mayoría podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. Los miembros que componen la comisión paritaria y por ende las asociaciones a las que representan son los únicos que podrán promover las materias de conflicto.
- Al objeto de garantizar la paz social, durante la vigencia de este convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de manera obligatoria ante la comisión, antes de recurrir a los tribunales, incluido el derecho de huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los 7 días, desde que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme al



artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores.

- a) Dichas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado dicho trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Registro y control de los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma. El Secretario/a de la Comisión llevará un Libro de Registro de estas actas, en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, empresa afectada, número de trabajadores afectados, y sindicatos intervinientes. Para ello, el Secretario/a recibirá un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando su recepción, quedando dicha acta depositada bajo su custodia, e informará a la Comisión de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión.
- d) Velar para evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran los/as trabajadores/as, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y en especial conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- e) Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a quince días desde la publicación del IPC real del año anterior establecido por el INE u organismo oficial competente.
- f) Cualesquiera otras funciones que expresamente le vengán atribuidas por el articulado del presente convenio colectivo o que le otorguen las leyes.

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

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

Cada una de las partes podrá estar acompañada por los asesores que estime oportuno, los cuales tendrán voz pero no voto. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario tres veces anualmente que serán fijadas en las siguientes fechas: 1.ª quincena de febrero, 1.ª quincena de junio, y 2.ª quincena de octubre; y con carácter extraordinario, cuando lo soliciten dos miembros de la misma.

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



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

Las actas y acuerdos serán razonados y suscritos por el Secretario y el Presidente.

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

CAPÍTULO SEXTO: CLÁUSULAS DE IGUALDAD

Artículo XXXIX: Igualdad entre hombres y mujeres.

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

Las discrepancias que surjan entre la empresa y las trabajadoras y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Disposición Adicional Decimoséptima de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y Disposición Adicional Decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores).

PERMISOS. Dos días por el nacimiento de hijo o hija y 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. (Artículo 37.3 Apartado b del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

PERMISO DE LACTANCIA. Las trabajadoras, por lactancia de una hija o hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).



REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. Quienes por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. (Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. (Artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras la reforma introducida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

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.

VACACIONES. 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. (Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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 preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y



experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. (Artículo 45.1 Apartado D del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO EN EL SUPUESTO DE PARTO, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido o nacida se encuentre hospitalizada, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la



decisión administrativa judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de sus intereses, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o del menor o la menor adoptada o acogida, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de sus intereses, que podrán disfrutarlo de forma simultánea sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor o la menor en adopción, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores. (Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

EN EL SUPUESTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DE RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el o la lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. (Artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD. En los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo o al progenitor o a la progenitora, a elección de sus intereses; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea



disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la empresas y el trabajador o trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. (Artículo 48 Bis del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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. (Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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 preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las trabajadoras y trabajadores para atender 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 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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. (Artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo 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 el número 3 de este artículo. (Artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

OFERTAS DE EMPLEO O ANUNCIOS DE VACANTES A CUBRIR. Se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

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 22 Bis de Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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 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. (Artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. (Artículo 8.13 Bis de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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 aquélla. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).



ACOSO SEXUAL. 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 establecerá 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 propiciarlos. (Artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres).

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. (Artículo 52 Letra d) del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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. (Artículo 21.1 de la Ley Orgánica 39/1999, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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 (Artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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. (Artículo 45.1 apartado n) del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la 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. (Artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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. (Artículo 40.3 Bis del Estatuto de los Trabajadores tras la reforma introducida por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

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 49.1 Apartado M del Estatuto de los Trabajadores).

COMISIÓN NEGOCIADORA

El presente Convenio Colectivo, vigente para el año 2012 y 2013, ha sido negociado por:

- a) Por la Asociación Empresarial de Transportes Interurbanos de Viajeros de Autobuses (ASEBUS):
 - D. Juan Carlos Rodríguez Cuesta
 - D. Fernando Fernández Pérez
 - D. Beatriz Millán García
 - D. Francisco Tomás García
- b) Por los Trabajadores:
 - D. Begoña Pérez
 - D. Miguel Ángel Pisonero
 - D. Luis Miguel Pulido
 - D. Juan José Conde

Asesores: D. Javier del Pozo (UGT)

D. Alberto Sáez (CCOO)



TABLA DE CONCEPTOS ECONOMICOS AÑOS 2012 Y 2013 CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID							
Salario mensual	Plus Convenio	Plus de transporte	Valores/ hora		Salario Base AÑOS 2012-13	Bruto 2012-13 S/Presencia	
			Real Ordinaria	Hora Extraordinaria			
PERSONAL ADMINISTRATIVO							
Oficial 1ª	874,59	170,36	58,82	8,75	12,48	13.118,92	16.380,08
Oficial 2ª	830,30	170,36	58,82	8,38	12,48	12.454,44	15.715,60
Auxiliar Administrativo	741,24	170,36	58,82	7,63	12,48	11.118,66	14.379,82
Taquillero	674,42	170,36	58,82	7,07	12,48	10.116,34	13.377,50
PERSONAL DE ESTACIÓN							
Jefe de Estación	856,88	170,36	58,82	8,60	12,48	12.853,23	16.114,38
Encargado de Consigna	696,02	170,36	58,82	7,25	12,48	10.440,37	13.701,53
Vigilante	696,63	170,36	58,82	7,26	12,48	10.449,47	13.710,63
Jefe de Tráfico de 1ª	874,59	170,36	58,82	8,75	12,48	13.118,92	16.380,08
Jefe de Tráfico de 2ª	782,23	170,36	58,82	7,97	12,48	11.733,41	14.994,57
Jefe de Tráfico de 3ª	741,24	170,36	58,82	7,63	12,48	11.118,66	14.379,82
PERSONAL DE MOVIMIENTO							
Conductor Perceptor	875,11	170,36	58,82	8,75	12,48	13.126,72	16.387,88
Conductor	875,11	170,36	58,82	8,75	12,48	13.126,72	16.387,88
Cobrador	760,48	170,36	58,82	7,79	12,48	11.407,27	14.668,43
Acompañante-Auxiliar en ruta	696,63	170,36	58,82	7,26	12,48	10.449,47	13.710,63
PERSONAL DE TALLER							
Jefe de taller	919,49	170,36	58,82	9,12	12,48	13.792,34	17.053,49
Encargado o contraamaestre	874,92	170,36	58,82	8,75	12,48	13.123,80	16.384,95
Oficial de 1ª	830,30	170,36	58,82	8,38	12,48	12.454,44	15.715,60
Oficial de 2ª	785,82	170,36	58,82	8,00	12,48	11.787,37	15.048,52
Oficial de 3ª	741,24	170,36	58,82	7,63	12,48	11.118,66	14.379,82
PERSONAL NO CUALIFICADO							
Mozos y Peones	696,06	170,36	58,82	7,25	12,48	10.440,86	13.702,02
Limpiadora por horas				7,25	12,48		
OTROS CONCEPTOS							
Plus por presencia	330,52						
Plus especial seguro	7,69						
Prima asistencia taller oficial 3ª	1,52						
DIETAS							
Regulares		Discrecionales		DIETAS - REGULARES - COMIDA 27,73			
Desayuno	3,58						
Comida	9,49	1/2 Dieta	17,02(2012) y 21,00 (2013)				
Cena	9,12	Dieta	56,95(2012) y 42,00 (2013)				
Alojamiento	5,54						



ANEXO 1

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

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

Descanso suprimible con compensación.—Tendrá esta consideración, para los/as componentes del Equipo de Incidencias (en adelante E.I.), un máximo de 1 de cada cuatro descansos bisemanales para los pertenecientes a la plantilla de servicios regulares y un mínimo de doce descansos anuales de los 96 existentes no suprimibles para los pertenecientes a la plantilla de servicios discrecionales, de los cuales, al menos 4 serán en fin de semana, que será fijado por la empresa en el calendario laboral de descansos correspondiente.

Derechos y obligaciones.—La pertenencia al equipo de incidencias dará derecho a la percepción de 10 € mensuales y el/la integrante de dicho equipo vendrá obligado/a a cubrir los servicios que se le encomienden el/los días señalados como descanso suprimible con compensación en su calendario laboral.

Compensaciones.—Un descanso suprimido se convendrá entre el trabajador y la empresa la compensación con tiempo de descanso o con dinero, en las cuantías respectivas de: 1 día de descanso o 68 €, siempre que, en cómputo anual, se cumpla el Art. 37 del E.T. en el sentido de que haya, al menos, tres descansos bisemanales. Cualquiera que sea la modalidad de compensación de los descansos suprimidos hasta el 30 de Noviembre del año en curso, habrá de ser efectuada antes del 10 de Enero del año siguiente, o en la nómina de ese mes. Si la compensación se produjera después de dicha fecha, ésta habría de efectuarse con un recargo del 25%. Si el descanso suprimido, en los términos ya definidos, hubiera de compensarse con otro descanso, ambas partes convendrán con la antelación máxima posible este descanso.

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