

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

RESOLUCIÓN de 7 de enero de 2026, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para el sector de transporte de personas viajeras por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el personal de conducción de la provincia de Soria.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de transporte de personas viajeras por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluido el personal de conducción de la provincia de Soria, suscrito el día 17 de diciembre de 2025, de una parte, por miembros de UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y, de otra, por miembros de ASOTRABUS-FOES Y ASOCIACIÓN SORIANA DE OPERADORES DE MOVILIDAD (ASOBUS), en representación de la empresa, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apartados. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA:

PRIMERO.–Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE TRANSPORTE
DE PERSONAS VIAJERAS POR CARRETERA MEDIANTE VEHÍCULOS
DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS INCLUIDO
EL PERSONAL DE CONDUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE SORIA**

Índice

Partes Signatarias

CAPÍTULO I. Ámbito

Artículo 1. Ámbito funcional y personal

Artículo 2. Ámbito territorial

Artículo 3. Promoción convenios de empresa

Artículo 4. Ámbito temporal

Artículo 5. Garantías personales

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Principios y medidas de igualdad y no discriminación

CAPÍTULO II. Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 8. Jornada

Artículo 9. Calendario Laboral

Artículo 10. Permisos retribuidos

Artículo 11. Cuidado del lactante:

BOPSO-6-14012026



Artículo 12. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

Artículo 13. Reducción de jornada

Artículo 14. Adaptación de la jornada

Artículo 15. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Artículo 16 Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024).

Artículo 17. Vacaciones

CAPÍTULO III. Condiciones de trabajo

Artículo 18. Grupos Profesionales

Artículo 19. Ingresos y ceses

CAPÍTULO IV. Empleo

Artículo 20. Forma del contrato de trabajo

Artículo 21. Contratos por circunstancias de la producción.

Artículo 22. Contratos formativos

Artículo 23. Contratos a tiempo parcial

CAPÍTULO V. Estructura salarial

Artículo 24. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución

Artículo 25. Tablas salariales para los años 2025, 2026 y 2027

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Artículo 27. Plus especial festivos y día de navidad y año nuevo

Artículo 28. Horas extraordinarias

Artículo 29. Dietas

Artículo 30. Póliza de seguros

Artículo 31. Incapacidad Temporal

Artículo 32. Subrogación y Sucesión

CAPÍTULO VI. Disposiciones varias

Artículo 33. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 34. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 35. Privación del permiso de conducir y multas de tráfico

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

Artículo 36. Principios de Ordenación

Artículo 37. De la graduación de las faltas

Artículo 38. Sanciones

Artículo 39. Prescripción

Artículo 40. Comunicación de ausencia de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO VIII. Interpretación de convenio

Artículo 41. Comisión Paritaria

ANEXO I Tablas salariales

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

Partes Signatarias

El presente Convenio se concierta entre la representación de los empresarios/as, Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES), la Asociación Soriana de Operadores de Movilidad (ASOBUS), la Asociación Soriana de Transportistas de Viajeros en Autobús (ASO-TRABUS) y de las Centrales Sindicales más representativas del Sector, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (FSC-CCOO) y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT).

BOPSO-6-14012026

**CAPÍTULO 1. Ámbito***Artículo 1. Ámbito funcional y personal*

El presente convenio establece las bases de aplicación para las relaciones laborales de las Empresas de Transportes de personas viajeras por Carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la persona que conduce con centros de trabajo establecidos en la provincia de Soria y sus personas trabajadoras.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente convenio es de ámbito provincial, comprendiendo la provincia de Soria.

Artículo 3. Promoción convenios de empresa

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

Artículo 4. Ámbito temporal

El Convenio tendrá una vigencia de seis años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre de 2027.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de su vigencia sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración, salvo lo acordado en los artículos 27 (plus especial de festivos), 29 (Dietas) y 31 (Incapacidad temporal)

Artículo 5. Garantías personales

La aplicación de este Convenio a las relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí mismo disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de cada empresa y de cada relación individual los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este Convenio. A título aclaratorio, serán compensables y absorbibles pluses, incentivos, y cualesquiera otros complementos salariales como mejoras voluntarias a excepción del concepto de antigüedad que quedará consolidado.

En aquellas empresas en las que se vengán aplicando convenios o acuerdos colectivos que impliquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras éstas subsistirán, como garantía personal de quienes vinieran gozando de las mismas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Principios y medidas de igualdad y no discriminación

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación en 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/a que den lugar en el empleo, así como en las demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables 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 o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

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 incurra 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 de la empresa que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras 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.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

Como medida en los procesos de selección de las empresas, se utilizará un CV eliminando los datos personales.

En los procesos de selección del grupo I y II, se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de las candidaturas finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo.

CAPÍTULO II. Organización y tiempo de trabajo, permisos, vacaciones y excedencias

Artículo 8. Jornada

La jornada laboral máxima anual será de 1792 horas para el período de vigencia de este Convenio, pudiéndose distribuir en jornada continuada o en jornada partida.

En cuanto a la regulación de jornada y descanso se estará a lo dispuesto en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre.

En el descanso diario las personas trabajadoras tendrán un mínimo de 12 horas de descanso entre jornada y jornada, pudiéndose reducir 3 días a la semana a un mínimo de 9, sin perjuicio de las normas establecidas en relación con los tiempos de conducción y descanso.

Artículo 9. Calendario Laboral

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Artículo 10. Permisos retribuidos

- a) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. En el supuesto de hospitalización, el permiso se podrá disfrutar de forma consecutiva en los 10 días siguientes desde el hecho causante, salvo en los casos de previsión de larga hospitalización que se podrán disfrutar en cualquier momento.
- b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. En caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora el permiso comenzará a contarse en el primer día laborable posterior al mismo.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.



- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- e) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica, siendo obligación de la persona trabajadora justificar con posterioridad dicha visita ante la empresa.
- f) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- h) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- i) Por el tiempo necesario para acompañar a hijos/as menores de 14 años a consulta médica, así como a los familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad dependientes de la persona trabajadora, previa presentación de justificante médico que indique que es necesario el acompañamiento, no siendo necesaria la convivencia en caso de progenitores (Bolsa de 14 horas).
- j) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho.

El disfrute y/o acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos corresponderán a todas las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

Artículo 11. Cuidado del lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

Artículo 12. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

- a) Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.
- b) Suspensión por adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.
- c) Ampliación de la suspensión en caso de discapacidad de hijo en permiso por nacimiento o adopción. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 6 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.
- d) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 apartado 7 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

Artículo 13. Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.



En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 14. Adaptación de la jornada

Se podrá solicitar una adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en su ordenación del tiempo de trabajo, como en su forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La adaptación deberá ser razonable y proporcionada con relación a la necesidad de cada persona y empresa.

Si la solicitud se realiza por cuidado de hijos/as, tendrán que ser menores de 12 años.

Artículo 15. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho 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.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán 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 sean posibles para la empresa y a petición de la trabajadora.



Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las trabajadoras víctimas 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella 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 utilizasen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del artículo 52 del Estatuto de los trabajadores, las ausencias 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.

También tendrán derecho a:

- a) Movilidad geográfica: Las víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán 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 los trabajadores 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 ocupaban las personas trabajadoras.

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

- b) Suspensión con reserva de puesto de trabajo, 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 o la jueza podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- c) Extinción del contrato: 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. Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente convenio colectivo, se acreditarán según lo establecido en el R.D.L 9/2018, de 3 de agosto, de Medidas Urgentes para el Desarrollo del Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

Artículo 16 Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (RD 1026/2024).

Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género y diversidad sexo genérica familiar, tal y como establece el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

*Artículo 17. Vacaciones*

Todo el personal afectado por este Convenio con contrato de un año o superior disfrutará obligatoriamente de 31 días naturales de vacaciones retribuidos al año.

En los supuestos en los que la persona trabajadora tenga un contrato inferior a un año, o al tiempo de publicarse este Convenio, su antigüedad sea menor a un año, sus vacaciones se calcularán proporcionalmente al período trabajado, tomando como referencia los 31 días naturales para cada año de trabajo fijados en el párrafo anterior.

Cuando el período 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 período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

CAPÍTULO III. Condiciones de trabajo*Artículo 18. Grupos Profesionales*

El personal que preste sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

GRUPO I.

- Jefatura de Sección o de Servicio
- Director/a
- Personal Ingeniero/personal licenciado/personal graduado

GRUPO II.

- Jefatura de Tráfico
- Jefatura de Estación
- Jefatura de Administración
- Personal Encargado
- Jefatura de Taller

GRUPO III

- Personal Oficial Administrativo
- Personal Conductor
- Personal Taquillero
- Personal mecánico

GRUPO IV

- Personal de limpieza
- Mozo
- Personal Auxiliar administrativo
- Recepcionista



En cuanto a la descripción de funciones del personal se estará lo dispuesto en el Laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 (BOE 24 de febrero de 2001).

Artículo 19. Ingresos y ceses

Resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa y la persona trabajadora están respectivamente obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las establecidas en las disposiciones legales o reglamentarias y las previstas en el presente Convenio.

El personal que quiera cesar en la empresa voluntariamente lo deberá comunicar por escrito observando los siguientes plazos de preaviso:

- Personal de los grupos profesionales I, II: Un mes.
- Personal de los grupos profesionales III y IV: Quince días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso comportará una deducción en la liquidación equivalente a los días en que se haya retrasado el preaviso.

CAPÍTULO IV. EMPLEO

Artículo 20. Forma del contrato de trabajo

Todos los contratos de trabajo se formalizarán por escrito con sujeción a lo previsto en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo, especificándose siempre el grupo profesional de la persona trabajadora contratada, así como el período fijado entre las partes para la duración de la relación contractual.

La copia del contrato diligenciado por la oficina del organismo competente en la materia, deberá ser entregada a la persona trabajadora.

Artículo 21. Contratos por circunstancias de la producción.

En relación a los contratos eventuales se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Contratos formativos

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

Artículo 23. Contratos a tiempo parcial

Esta modalidad de contratación se deberá formalizar necesariamente por escrito y se regirá por lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y posibles normas que desarrollen el mismo.

CAPÍTULO V. Estructura salarial

Artículo 24.

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



relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

La empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 25. Tablas salariales para los años 2025, 2026 y 2027

Se establece una subida desde las últimas tablas publicadas del 3% para el año 2022, con efectos económicos de enero de 2022, 3% para el año 2023 con efectos económicos de enero de 2023 y 4% para el año 2024, con efectos económicos a enero de 2024.

Igualmente se aprueba una subida para los años de vigencia del presente convenio del 4% para el año 2025, con efectos económicos de enero de 2025, 4,5% para el año 2026 con efectos económicos de enero de 2026 y 4,5% para el año 2027 con efectos económicos de enero de 2027.

Las retribuciones para la vigencia del presente convenio son las que se hacen constar en las tablas que se recogen como ANEXO I.

Se establece una cláusula de garantía IPC de manera que si el IPC de 2027 superara el 4,5%, se aplicará una subida adicional del 0,25% con efectos de enero de 2028

Artículo 26. Pagas extraordinarias

Los trabajadores/as recibirán dos pagas extraordinarias:

- Una de Verano, cuyo período de generación será semestral del 1 de enero al 30 de junio y que se abonará con las retribuciones del mes de junio.
- y otra de Navidad, cuyo período de generación será semestral del 1 de julio al 31 de diciembre y que se abonará con las retribuciones del mes de diciembre.

Todas ellas podrán ser prorrateadas mes a mes.

Serán equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario base.

En los contratos en los que no se llegue a completar un semestre de servicio las personas trabajadoras afectadas recibirán la parte proporcional correspondiente a su tiempo de servicio efectivo.

Artículo 27. Plus especial festivos y día de Navidad y Año Nuevo

El personal que tenga que prestar sus servicios durante la jornada de los días 1 de enero o 25 de diciembre recibirán una compensación especial de 60€ además de la generada por su jornada.

El resto de los 12 festivos del año se abonarán con una compensación especial de 50 euros además de la generada por su jornada.

Si el tiempo trabajado en estos días fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Estas cantidades tienen efectos económicos a partir del 1 de junio de 2025.

*Artículo 28. Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias no compensadas por descanso serán abonadas con el 50% de incremento.

Artículo 29. Dietas

Todo el personal contratado que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquella en la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario las compensaciones, como mínimo, que se establecen a continuación:

Regular:

- Comida: 14 €
- Cena: 14 €
- Pernoctación: Según factura.

Discrecional:

- Comida: 20 €
- Cena: 20 €
- Pernoctación: Según factura.

Internacional

- Según factura

Estas cantidades tienen efectos económicos a partir del 1 de junio de 2025.

No obstante, las empresas pueden optar en lugar de abonar dietas por pagar directamente los servicios de manutención y hospedaje según factura. Sin que se pueda variar la opción elegida durante un año, salvo acuerdo entre las partes.

Respecto a la comida y la cena y el tiempo necesario para las mismas se contemplan tres supuestos, atendiendo a:

- 1º Que la persona trabajadora se encuentre en su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 1 horas.
- 2º Que la persona trabajadora se encuentre fuera de su domicilio: el tiempo destinado para la comida será de 45 minutos.
- 3º Que por el horario de la prestación laboral le impida a la persona trabajadora realizar la comida o cena dentro del horario establecido.

En cualquiera de los supuestos la franja horaria en que habrá de efectuarse la comida estará comprendida entre las 12:00 y las 16:00 horas y la cena entre las 19:30 y las 23:30 horas.

Artículo 30. Póliza de seguros

Las empresas afectadas por este Convenio procederán en el plazo de un mes desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a concertar con una Entidad Aseguradora una póliza de seguro que cubra a las personas trabajadoras en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias:

- 13.000 euros para la consecuencia de muerte.
- 19.000 euros para la consecuencia de incapacidad permanente absoluta, total y gran invalidez.

Artículo 31.- Incapacidad Temporal

Desde el 1 de enero de 2022 En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enferme-



dad profesional o accidente de trabajo, las empresas abonarán a la persona trabajadora 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 hasta el mes 11.

Desde el 1 de enero de 2026, En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, las empresas abonarán a la persona trabajadora el 100% de su salario real a partir de los 12 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación. La duración máxima de dicho abono será hasta el mes 11.

Artículo 32. Subrogación y Sucesión

Se desarrolla en el Anexo II al presente convenio.

CAPÍTULO VI. Disposiciones varias

Artículo 33. Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.
2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T. podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:
 - Jornada de trabajo
 - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del E.T.
3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.
4. En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

Artículo 34. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Equipos de protección individual:

La empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras los equipos de protección individual que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

Las personas trabajadoras deberán utilizar los referidos equipos de protección individual siendo asimismo responsables de su cuidado.

2. Reconocimiento médico obligatorio para personas conductoras.

Para aquellas personas trabajadoras que realicen funciones de conducción, la revisión médica anual tendrá carácter obligatorio según la legislación vigente.

*Artículo 35. Privación del permiso de conducir y multas de tráfico*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio deberán comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos.

El incumplimiento de este deber de comunicación a la empresa, tendrá la consideración de falta muy grave tipificada en el artículo 36.3.o) del presente Convenio.

La sanción impuesta al conductor/a consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consecuencias:

- La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales.
- La retirada por tiempo desde un mes hasta un año será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor. Las empresas estudiarán la posibilidad de dar ocupación en otra categoría si ello fuese posible.
- La retirada por tiempo superior a un año conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

La sanción impuesta al conductor/a consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador implicará la extinción del contrato sin derecho a indemnización.

Serán de cuenta y cargo de la empresa, las multas y la recuperación de los puntos que a ella fueran imputables, igualmente, serán de cuenta y cargo del personal empleado las multas y la recuperación de los puntos a ellos imputables.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario*Artículo 36. Principios de Ordenación*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario tendrán por finalidad el mantenimiento de la paz laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos del empresariado y del personal de plantilla.
2. El trabajador/a está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.

El personal conductor afectado por el presente Convenio deberá comunicar a la empresa cualquier anomalía detectada en el funcionamiento del vehículo, así mismo está obligado al finalizar el servicio a dejar el vehículo en condiciones óptimas para el inicio del siguiente servicio.

3. Se considera falta toda acción u omisión que suponga una infracción o incumplimiento de deberes laborales según lo establecido en el presente capítulo o de otras normas de trabajo vigentes, ya sean legales o contractuales, y podrán ser sancionadas por la Dirección de Empresa, de acuerdo con la graduación y procedimientos que se establecen en los artículos siguientes, respetando la legalidad vigente y los principios jurídicos que la conforman.
4. Las faltas graves y muy graves requerirán comunicación escrita de la empresa al trabajador o trabajadora, salvo que se sancionen como falta leve.
5. La imposición de sanciones por faltas leves, graves y muy graves será notificada a la representación legal de los trabajadores si los hubiere.

Artículo 37. De la graduación de las faltas

Principios de ordenación:

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina



laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractuales y culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada al o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- e) La suplantación de otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así



como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

- i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- j) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
- o) Las derivadas de lo establecido en los apartados l.d) y e) del presente artículo
- p) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
- q) Utilización reiterada del teléfono móvil personal durante la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo y siempre y cuando no obedezca a situaciones graves y de urgente necesidad para el trabajador/a.
- r) La utilización reiterada de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.
- s) La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y en particular la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de dos meses, o días alternos en seis meses.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez y la drogodependencia durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento. Concretamente la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo



los efectos de las drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. El personal deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa a dicho sometimiento será justa causa de despido.

- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.f), l) y n) del presente artículo.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- k) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- l) El acoso sexual.
- m) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o) No comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos.
- p) Cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 38. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 39. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas se cancelarán al cumplirse los plazos y no podrá ser utilizado en la relación laboral.

Artículo 40. Comunicación de ausencia de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen la obligatoriedad de comunicar las ausencias (bajas, ausencias imprevistas, etc) a través de los canales habituales de comunicación con la empresa.

CAPÍTULO VIII. Interpretación de convenio

Artículo 41. Comisión Paritaria

Se creará la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará integrada dos representantes de los empresarios/as y dos representantes sindicales. Pudiendo asistir asesores/as por cada organización firmante del presente acuerdo. Domicilio de la Comisión Paritaria: FOES, C/ Vicente Tutor, 6.

La comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de sus partes dentro de las 72 horas



siguientes a su convocatoria. La Comisión Paritaria habrá de reunirse y elaborar un acuerdo en un plazo no superior a los tres días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos, que dentro de sus competencias le sean planteadas.

Son funciones de la Comisión:

- La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
- Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
- La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas.

La Comisión Paritaria someterá las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

ANEXO I Tablas salariales

	2022 (subida 3%)		2023 (subida 3%)		2024(subida 4%)	
	Anual	mensual	Anual	mensual	Anual	mensual
Grupo I	23.243,11 €	1.660,23 €	23.940,40 €	1.710,04 €	24.898,02 €	1.778,44 €
Grupo II	21.472,07 €	1.533,72 €	22.116,23 €	1.579,73 €	23.000,88 €	1.642,92 €
Grupo III	17.949,50 €	1.282,10 €	18.487,99 €	1.320,56 €	19.227,51 €	1.373,38 €
Grupo IV	15.539,32 €	1.109,95 €	16.005,50 €	1.143,25 €	16.645,72 €	1.188,98 €

	2025(subida 4%)		2026(subida 4,50%)		2027(subida 4,50%)	
	Anual	mensual	Anual	mensual	Anual	mensual
Grupo I	25.893,94 €	1.849,58 €	27.059,17 €	1.932,81 €	28.276,83 €	2.019,79 €
Grupo II	23.920,92 €	1.708,64 €	24.997,36 €	1.785,53 €	26.122,24 €	1.865,88 €
Grupo III	19.996,61 €	1.428,32 €	20.896,46 €	1.492,59 €	21.836,80 €	1.559,76 €
Grupo IV	17.311,55 €	1.236,54 €	18.090,57 €	1.292,18 €	18.904,65 €	1.350,33 €

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

Se estará a lo dispuesto en la resolución de 15 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de riesgos Laborales, de la consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del acuerdo marco regional de subrogación del transporte de viajeros/as por carretera, con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, publicado en el BOCYL nº 246, de 23 de diciembre de 2021, que se transcribe literalmente a continuación:

**PREÁMBULO**

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

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

La despoblación que sufre Castilla y León en su entorno rural y núcleos aislados de población es cada vez más aguda; las comunidades sufren el éxodo de sus habitantes hacia núcleos más urbanitas, hacia las grandes capitales de provincia. Pese a ello es imprescindible que todos los habitantes de la Comunidad Autónoma, especialmente los del extenso y disperso mundo rural, e incluso los de las capitales de provincia pequeñas o medianas, tengan acceso a los servicios esenciales mediante el transporte público.

La histórica baja densidad de población de Castilla y León no hace sino intensificar el ritmo de despoblación rural que sufre la Comunidad Autónoma, agravado también por el envejecimiento de dicha población. Se ha de tener presente que la despoblación que sufre el territorio pudiera ser una de las causas, si no la principal, de la baja ocupación de los servicios de transporte por carretera.

Es por ello necesario, tal y como se recoge en diferentes estudios, así como en los trámites de la futura Ley de Dinamización Demográfica, «incorporar el entorno demográfico en el diseño y desarrollo de todas las políticas públicas para que contribuyan a fijar, integrar, incrementar y atraer población, garantizando la igualdad de acuerdo con la ordenación territorial en el acceso a los servicios básicos». El sector del transporte público de viajeros por carretera es un elemento indispensable en estas políticas. A partir de esta necesidad las diferentes tipologías de servicio de transporte público de viajeros por carretera, son una base de dichas políticas, destacando los servicios de prestación conjunta, el transporte a la demanda, además del resto de tipos de transporte, ya que facilitan la movilidad de los ciudadanos en todos los ámbitos de sus necesidades de desplazamiento, tales como la educación, la sanidad, el empleo, el turismo, etc.

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

Al mismo tiempo un Acuerdo Marco autonómico en materia de subrogación debe recoger las particularidades que afectan al sector del transporte público regular de viajeros en autocar (aquel que abarca vehículos de más de 9 plazas incluido el conductor) en Castilla y León.

En este sentido son importantes, a la hora de determinar la regulación de dicho sector, tomar en consideración, no solo las características específicas de dicho sector, sino también las



particularidades de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, que lo hacen diferente en determinados aspectos del propio sector con otras comunidades cuya idiosincrasia es distinta.

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

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

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

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

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

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

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



Acuerdo Marco que regula la subrogación de trabajadores/as en el sector del transporte de viajeros en autocar para todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

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

PARTES SIGNATARIAS

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

TÍTULO I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a todos los/as trabajadores/as pertenecientes a las empresas relacionadas en el artículo 1 del presente acuerdo, excluidos aquellos y aquellas que, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, no prestan relación de carácter laboral o ésta sea una relación de carácter especial, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º de la mencionada norma, a excepción de los comprendidos en el apartado G que tengan por actividad el transporte de viajeros/as.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Acuerdo Marco será de aplicación a todas las empresas de transporte público de viajeros/as por carretera que presten servicios (o puedan prestarlos como consecuencia de una nueva concesión/ contrato o cualquier forma de gestión indirecta) con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la de conductor de transporte regular permanente o temporal de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros/as por carretera, estando incluido el transporte escolar, en la modalidad uso general, como regular de uso especial, prestadas en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público.



Todo ello, con independencia de que la empresa que lo preste o lo vaya a prestar, se dedique a otra actividad de transporte, de la industria o de los servicios. Igualmente, con independencia que tenga o no tenga el domicilio social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Quedan excluidas del ámbito funcional del Acuerdo, las empresas de carácter público del Sector cualquiera que sea la Administración Pública de la que dependan y las empresas municipales de transportes urbanos.

Lo dispuesto en el presente Acuerdo Marco no prejuzga la aplicación, cuando proceda, del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la sucesión de empresas.

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

Artículo 4. Vigencia.

El presente Acuerdo marco entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el B.O.C. y L. y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026.

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

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

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

Artículo 5. Eficacia.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

Las conversaciones que mantengan las partes tendentes a subsanar el vicio de nulidad o ilegalidad puestos de manifiesto por sentencia judicial o resolución administrativa, se desarrollarán



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

Artículo 7. Concurrencia.

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

Si un Convenio Colectivo de ámbito territorial inferior vigente a la firma del presente Acuerdo Marco, contemplara o regulara la institución de la subrogación o sucesión empresarial en los contratos de trabajo o relaciones laborales, para otro tipo

de servicios diferentes al del regular permanente de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera (estando incluido el transporte escolar, tanto si es en la modalidad de contrato como si es en líneas compartidas), prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público salvo que las partes legitimadas para su negociación pacten otra cosa, mantendrá su vigencia no obstante la existencia del presente Acuerdo Marco, en la medida que el Acuerdo Marco, en su Título IV, regula dicha institución exclusivamente para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera (estando incluido el transporte escolar tanto si es en la modalidad de contrato como si es en líneas compartidas), prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público y no se produce, en consecuencia, concurrencia en esta materia.

Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, respetando el contenido del artículo 3.º del ET, se regularán, en primer lugar y en relación con las materias que después se señalarán por lo previsto en el presente Acuerdo Marco, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.

TÍTULO II. Comisión Paritaria

Artículo 8. Comisión Paritaria.

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

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

*Artículo 9. Composición.*

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

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

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

Artículo 10. Estructura.

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

Artículo 11. Procedimiento.

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

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

Artículo 12. Funciones.

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

1. Interpretación del Acuerdo y solución exclusiva de los problemas de concurrencia con normas o convenios de ámbito inferior. La Comisión Paritaria intervendrá, previamente y con carácter preceptivo, en los conflictos relativos a la interpretación de este Acuerdo, especialmente en lo regulado en su título IV. En este supuesto determinará si la interpretación dada por las partes se acomoda a lo pactado en el Acuerdo Marco.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Entender, de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos que surjan en las empresas afectadas por este Acuerdo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo y, muy especialmente, sobre lo regulado en su título IV.
4. Podrán ser facilitados a la Comisión Paritaria informes periódicos sobre las materias contenidas en el Acuerdo Marco o cualesquiera otras de especial trascendencia para el Sector, por las partes signatarias del presente Acuerdo, o por aquellas otras que pudieran adherirse al Acuerdo Marco del Sector de Transporte de viajeros/as por Carretera de Castilla y León.
5. Fomentar la utilización de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales, interviniendo con carácter previo en los mismos.
6. Difundir el contenido de lo aquí pactado entre trabajadores/as y empresarios.



7. Tratamiento de los problemas de concurrencia de convenios.
8. Aprobar su Reglamento de Funcionamiento, si esté existiese.
Desarrollar e implementar todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores/as del Sector en el ámbito regional.
9. La incorporación, si procede, de otras materias recogidas en el ámbito del Diálogo Social si así las partes firmantes lo acordaran.
10. Aquellas otras funciones que específicamente le sean atribuidas en el Acuerdo.

TÍTULO III. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Artículo 13. Solución extrajudicial de conflictos.

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

TÍTULO IV. Sucesión convencional y subrogación

Artículo 14. Objeto y aplicación de la sucesión y subrogación de las personas trabajadoras.

1º. El presente Acuerdo Marco tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados/as de las empresas concesionarias/prestadoras (empresa saliente) de servicios de transporte público de viajeros/as con vehículos de tracción mecánica de más de más de nueve plazas, incluida la de conductor de transporte regular permanente o temporal de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros/as por carretera, estando incluido el transporte escolar, tanto en la modalidad uso general, como regular de uso especial, prestadas en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público, adscritos a estos tipos de transporte de viajeros/as cuando se finalice la prestación de los citados servicios, por transcurso de su plazo de otorgamiento o por cualquier otra causa, y sea objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestador del servicio (empresa entrante).

En el término «empresa», se encuentran incluidas las Uniones Temporales de Empresa (UTE) legalmente constituidas para contratar con la Administración y/o cualquier otro tipo de entidad, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria y composición accionarial) que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

Lo regulado en el presente Acuerdo Marco será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, agrupado, dividido, segregado, modificado o se le diera una nueva denominación por la Administración titular, con independencia de que la empresa que lo preste o lo vaya a prestar se dedique a otra actividad de transporte, de la industria o de los servicios. Igualmente, con independencia que tenga o no tenga el domicilio social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León

2º. A los efectos del presente acuerdo se considera «conductor/a adscrito/a» a todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en los servicios relacionados en el apartado 1.º de este artículo. No pierde esta consideración el/la conductor/a que pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel/ellos a los que se encuentre adscrito/a, siempre que, en términos de jornada anual, estos servicios últimos no superen el 70% de la jornada máxima ordinaria prevista en los convenios colectivos de aplicación. En los supuestos de contratos a tiempo parcial, el mencionado 70% será calculado de forma proporcional a la jornada pactada en contrato.



En el supuesto de que para la nueva licitación se produzca una modificación de los servicios, tal como se indica en el apartado 1.º, de tal manera que a través de un mismo órgano licitador y a través de una única licitación se realice de manera global agrupando varios servicios de transporte, con independencia de que se licite a través de lotes o grupos diferenciados, el porcentaje de jornada anteriormente indicado reflejará el porcentaje de servicios de transporte que no se corresponden con los servicios licitados con independencia del lote donde se encuentren y considerándose adscritos incluso aquellos trabajos realizados en servicios extinguidos total o parcialmente pero cuya naturaleza, objeto y alcance le correspondiera a la nueva licitación.

3º. En relación con el resto del personal (taquilleros/as, talleres, administración, gestión, explotación, logística y demás departamentos o secciones) perteneciente a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio, y por ello sujetos de subrogación, aquellos empleados/as que desarrollen su actividad, aunque sea parte en el servicio afectado.

4º. En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales documentación acreditativa de los/ las trabajadores/as adscritos/as en cada momento de la licitación, a cada una de las concesiones o contratos que tengan adjudicadas, descritos en los apartados 2.º y 3.º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada persona trabajadora de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a los sindicatos firmantes del acuerdo de la información facilitada a la Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito al servicio en el momento que solicite este.

Artículo 15. Eficacia y carácter vinculante de la sucesión y subrogación.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos de licitación o concurso, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente Acuerdo Marco.

Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos –o no se hiciera referencia a ellos o no se mencionarían–, o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente acuerdo marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo Marco.

Tanto en uno como en otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y personal afectados en los términos que se contemplen en dichos pliegos y en el presente acuerdo marco, excepto en el caso resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores/as a la concesión o contrato sujeta a cambio de operador.

Sin embargo, por acuerdo mutuo de la empresa saliente y el trabajador/a, podrá permanecer en la antigua empresa saliente, la empresa saliente no podrá incluir en la subrogación a ningún otro trabajador/a que no prestara su trabajo en la actividad objeto del contrato en sustitución del que permanece.

A los efectos del presente artículo se entenderá como práctica irregular en la adscripción, el hecho de que un trabajador, estando adscrito a un servicio concesional determinado (todo ello en los términos definidos en el artículo 14 – II), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

*Artículo 16. Definición del periodo de cómputo para la adscripción.*

- a) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, ya sea de tipo urbano, metropolitano, interurbano, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta o regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera, así como de transporte escolar en cualquiera de sus modalidades contractuales, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas trabajadoras adscritas al servicio que acrediten, al menos, cuatro meses de antigüedad en los contratos afectados de la empresa saliente, computándose el plazo en la fecha de publicación de los pliegos que rigen la licitación en cualquier modalidad de gestión indirecta. Todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores y de conformidad con lo regulado en presente acuerdo, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente.

El servicio de transporte regular permanente de uso general ya sea de tipo urbano, metropolitano, interurbano, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta o regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera, así como de transporte escolar en cualquiera de sus modalidades contractuales, se considerarán como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos previstos en el artículo 44.2 del Estatuto de los trabajadores.

- b) No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad –y por ello quedarán afectados por la subrogación– a las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas con contratos de sustitución por jubilaciones parciales, ni a las vinculadas con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores/as de baja/permiso por nacimiento, incapacidades temporales, ni a aquellos que se hubieran incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.
- c) No se aplicará el período de cuatro meses de antigüedad –y por ello quedarán afectados por la subrogación– a las personas trabajadoras de la empresa saliente vinculadas con contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo en los que los servicios se desarrollen de forma estacional e intermitente en el tiempo, y que por tanto no se encuentran trabajando en el servicio de manera lineal durante todo el año, siempre que sea el periodo de inactividad quien determine la imposibilidad de cumplir con la antigüedad establecida de cuatro meses.
- d) Tampoco operará el límite temporal de los cuatro meses –y por ello quedarán afectados por la subrogación– a aquellos/as trabajadores/as que se incorporaron a los servicios afectados objeto de licitación en el lapso temporal comprendido entre la fecha de publicación de los pliegos y el inicio efectivo de los nuevos servicios siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:
- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores/as objetos de subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.
 - Que el trabajador, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.



- Que se mantenga constante el número total de trabajadores/as del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.
- e) La naturaleza temporal, en su caso, de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Artículo 17. Obligaciones de la empresa saliente.

Sin perjuicio del derecho a la subrogación de los y las trabajadores/as y la obligación de subrogación en los contratos de trabajo contemplada en este Acuerdo Marco, la empresa, en los cinco días siguientes a la adjudicación del servicio concesional, suministrará a la empresa entrante, en papel y en soporte informático, la siguiente documentación e información:

- Una relación de trabajadores/as objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas (o al menos cuatro) devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos, de existir, IDC, TC's 1 y TC's 2 de los últimos 4 meses, así como certificado de la Tesorería General de la Seguridad Social de no tener deudas con la misma.
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, coste de empresa anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciando por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP, cuando sea de aplicación.
- Copia de la comunicación entregada a la representación de los/as trabajadores/as de la empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle la identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los/as trabajadores/as objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la empresa entrante. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador/a de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a los sindicatos más representativos de la información facilitada a la Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión en el momento que solicite este.
- La empresa saliente, en la fecha en la que deje la prestación efectiva del servicio, procederá según la norma a la liquidación de todos los haberes pendientes con los trabajadores/as objeto de subrogación, tales como, pagas extras devengadas, vacaciones no disfrutadas, cantidades pendientes, etc., siendo responsabilidad de la empresa saliente, cualquier reclamación por parte del trabajador/a en cuanto a cantidades impagadas.
- La empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubiera comunicado la empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o que no se encuentren incluidos en el expediente administrativo de contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los y las trabajadores/as como de la empresa entrante, por causa de la defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente acuerdo se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que asistan a cada trabajador/a, individualmente, para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.



La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencia a ello o no se mencionaran–, o se estableciera un número de trabajadores/as inferior a los adscritos por aplicación del presente acuerdo marco, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo Marco colectivo y para las personas trabajadoras afectadas por la subrogación, entendiéndose por tales, en ese caso, los trabajadores/as definidos en los puntos 2.º y 3.º del artículo 14 del presente acuerdo.

Artículo 18. Obligaciones de la empresa entrante.

La empresa entrante cursará el alta en la Seguridad Social de los y las trabajadores/as y trabajadoras objeto de subrogación con efectos desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del servicio concesional del que resulte adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los y las trabajadores/as subrogadas a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, esta corresponderá a la empresa entrante.

Artículo 19. Efectos de la subrogación.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la empresa saliente, en el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio y, para la empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del acta de inauguración del servicio redactada por la Administración concedente, si existe). Todas las obligaciones de naturaleza económica, sean salariales o extrasalariales, y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores/as afectados por la subrogación, correrán a cargo de la empresa saliente o de la empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si los tribunales de cualquier orden establecieran en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que haya podido asistir a cualquiera de ellas con base en los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 20. Información al órgano de contratación sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo.

Las empresas salientes se comprometen a facilitar al órgano de contratación la información relativa a las condiciones de los contratos de los/as trabajadores/as a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, permitiendo, por un lado al órgano de contratación disponer de los costes de personal que debe de considerar en los estudios económicos que rijan la contratación, así como la asignación del personal a cada lote en caso de ser ésta la modalidad de contratación y, por otro lado, permitir una adecuada valoración económica de las ofertas a los distintos licitadores.

Soria, 8 de enero de 2026. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemi Molinuevo Estéfano

52