



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 28 de febrero de 2017, 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 I Convenio Colectivo de Corporación Española de Transporte, S.L.

Convenio o acuerdo: Corporación Española de Transporte, S.L.

Expediente: 42/01/0001/2017.

Fecha: 28/02/2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Juan José Agustín Catalina Martín.

Código 42100060012017.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Corporación Española de Transporte, suscrito con fecha 7 de noviembre de 2016, de una parte, por Dña. Isabel Sánchez Álvarez, en representación de la empresa y, de otra, por D. Rubén Cuesta Labanda y D. Juan José Cardenal Palomar representantes del sindicato Comisiones Obreras en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

I CONVENIO COLECTIVO DE CORPORACIÓN ESPAÑOLA DE TRANSPORTE, S.L.

I- GENERAL

Partes contratantes: El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por Isabel Sánchez Álvarez representante de la empresa Corporación Española de Transporte, s.l. y Rubén Labanda Cuesta como delegado de personal de dicha empresa y perteneciente a Comisiones Obreras (CCOO) y Juan José Cardenal Palomar como asesor de Comisiones Obreras (CC.OO).

Art. 1º- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo de la empresa Corporación Española de Transporte, s.l. con dedicación a Servicios Urbanos de Transporte de Viajeros por Carretera.

Art. 2º- Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se circunscribe exclusivamente a la provincia de Soria.

Art. 3º- Vigencia, denuncia y prórroga.

La vigencia del presente Convenio es de 11 años, es decir, desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2026. Este Convenio se entenderá automáticamente denunciado el 31 de diciembre de 2026 salvo acuerdo expreso entre ambas partes para su prórroga, y en los términos legales previstos estatutariamente.



Todas las cláusulas de este Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2015, independientemente de la fecha de su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter legal en el momento de su firma, excepto para aquellos pluses, condiciones o retribuciones que por las características de los mismos así se determine y conste expresamente dentro de su articulado.

Art. 4º- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigen por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pacto de cualquier clase, contrato individual, acuerdos internos de las empresas, usos y costumbres o por cualquier otra causa. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas. Cualquier cantidad por encima de lo convencionalmente pactado, serán consideradas homogéneas con aquellas, y por lo tanto se estará al cómputo anual del total de las valoraciones, en caso de discrepancia. A estos efectos siempre que se supere el nivel pactado convencionalmente para cada categoría, no podrá ser invocada como condición más beneficiosa, ya que no es voluntad inequívoca ni de la empresa ni de la parte social que se puedan mantener en el tiempo.

Art. 5º- Unidad e indivisibilidad.

Se entiende el convenio colectivo, como un todo relacionado e inseparable, global e indivisible, y siempre que desde una óptica de apreciación conjunta donde el todo, supera los mínimos; teniendo en cuenta las peculiaridades del sector de transporte urbano de viajeros, donde conviven las horas de libre disposición, las horas de presencia, las horas de conducción, las horas de espera, las limitaciones de los tiempos de conducción, en su conjunto, se dan por supuestos los excesos del convenio sobre los mínimos legales establecidos, al tener un carácter global. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente con referencia a cada persona empleada en su respectiva categoría. En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo que establezcan las disposiciones legales vigentes.

Art. 6º- Comisión paritaria de interpretación y Comisión de igualdad de oportunidades.

La comisión paritaria de Interpretación y Comisión de igualdad de oportunidades del presente Convenio, estará compuesta por dos personas en representación del personal empleado y dos personas en representación de la empresa, quienes designarán entre sí dos secretarios/secretarias. Cada parte podrá designar a quienes asesoren de forma permanente u ocasional.

Así mismo, la comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, la comisión deberá mediar, conciliar y arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la comisión paritaria tendrá carácter obligatorio sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. Las partes manifiestan que constituirá un defecto de forma, y de caducidad a todos los efectos que nazcan del incumplimiento de tal obligación.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc. Los plazos de reso-



lución del expediente deberán ser breves: diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos. Para las notificaciones se designan los domicilios siguientes.

Representación laboral: Comisiones Obreras: Vicente Tutor, 6, Soria.

Representación empresarial: Pol. Industrial "Las Casas" - Calle G - Parcela 15, Soria.

Dentro del seno de la comisión paritaria, también se tratarán los temas individuales o colectivos que tengan que ver con la garantía efectiva de la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. Especialmente, la comisión velará por la igualdad de oportunidades en la empresa en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Es también competencia de esta comisión:

- a) Interpretar la aplicación de las cláusulas del convenio.
- b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.
- c) Cuantas actividades contribuyan a la mayor eficacia del Convenio.
- d) Resolver sobre la cláusula de Descuelgue del presente Convenio.

Art. 7º- Principio de igualdad.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, 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 su puesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

II- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 8º- Salarios base del convenio durante su vigencia.

Los salarios base se calcularán cada año, conforme a la siguiente tabla. Una vez conocido en enero de cada año, el IPC real del año anterior, se procederá a actualizar las tablas, no se actualizarán en el caso de IPC negativo, naciendo los nuevos salarios bases a aplicar desde ese mismo mes de enero. (Anexo N° 1).

Año 2015: Según tablas

Año 2016: Según tablas

Año 2017: Salario base 2016 + IPC Real 2016

Año 2018: Salario base 2017 + IPC Real 2017

Año 2019: Salario base 2018 + IPC Real 2018

Año 2020: Salario base 2019 + IPC Real 2019

Año 2021: Salario base 2020 + IPC Real 2020

Año 2022: Salario base 2021 + IPC Real 2021

Año 2023: Salario base 2022 + IPC Real 2022

Año 2024: Salario base 2023 + IPC Real 2023

Año 2025: Salario base 2024 + IPC Real 2024

Año 2026: Salario base 2025 + IPC Real 2025

Art. 9º- Gratificaciones extraordinarias.



Las partes acuerdan que se integran en las tablas de salario base y junto a este, todas pagas extras prorrateadas. La persona empleada recibirá doce nóminas del importe del salario base que se refleja en el anexo 1. Las pagas extras que se suman al nuevo salario base y que procedían de otro antiguo sistema retributivo, eran 3 (beneficios, julio y navidad). Así mismo el personal empleado que lo desee, podrá solicitar a la empresa que se abone su retribución anual en 14 pagas (12 más julio y diciembre), que lo serán con devengo semestral, solicitando este cambio en los primeros diez días de diciembre de cada año, con efectos del 01 de enero del año siguiente.

Art. 10º- Pluses.

Se establece un plus con carácter excepcional y pagadero en una única vez a la firma de convenio, de una cuantía de 200 €, que será abonado al mes siguiente de la firma de este convenio colectivo a cada persona empleada que estuviese en activo el año 2016, o la parte proporcional si no estuvo todo el año trabajando.

Plus transporte, Plus Quebranto de moneda, Plus Conductor-perceptor, Plus servicios urbanos, se unifican, desaparecen como tales y se integran totalmente en el salario base mensual.

Plus nocturnidad.- El personal afectado por este convenio tendrán derecho a cobrar este Plus nocturnidad abonándose los minutos realmente trabajados. Esta retribución se abonará siguiendo el sistema explicado para los horarios de trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

Año 2015: 2,75 € / hora

Año 2016: 2,75 € / hora

Año 2017: Plus 2016 + IPC Real 2016 (positivo)

Año 2018: Plus 2017 + IPC Real 2017 (positivo)

Año 2019: Plus 2018 + IPC Real 2018 (positivo)

Año 2020: Plus 2019 + IPC Real 2019 (positivo)

Año 2021: Plus 2020 + IPC Real 2020 (positivo)

Año 2022: Plus 2021 + IPC Real 2021 (positivo)

Año 2023: Plus 2022 + IPC Real 2022 (positivo)

Año 2024: Plus 2023 + IPC Real 2023 (positivo)

Año 2025: Plus 2024 + IPC Real 2024 (positivo)

Año 2026: Plus 2025 + IPC Real 2025 (positivo)

Plus festivo.- Se establece un plus por trabajar toda o parte de la jornada de un domingo y para los 14 festivos anuales, que se trabaje. Los importes son:

Año 2015: 12,73 €

Año 2016: 12,73 €

Año 2017: Plus 2016 + IPC Real 2016 (positivo)

Año 2018: Plus 2017 + IPC Real 2017 (positivo)

Año 2019: Plus 2018 + IPC Real 2018 (positivo)

Año 2020: Plus 2019 + IPC Real 2019 (positivo)

Año 2021: Plus 2020 + IPC Real 2020 (positivo)

Año 2022: Plus 2021 + IPC Real 2021 (positivo)

Año 2023: Plus 2022 + IPC Real 2022 (positivo)



Año 2024: Plus 2023 + IPC Real 2023 (positivo)

Año 2025: Plus 2024 + IPC Real 2024 (positivo)

Año 2026: Plus 2025 + IPC Real 2025 (positivo)

Cuando el personal asalariado trabaje un festivo el trabajador decidirá entre una de las dos opciones siguientes:

1.- Se cobrará el plus festivo y el trabajador dispondrá de un día libre para disfrutarlo cuando él quiera, si las necesidades del servicio lo permiten.

2.- Se cobrará el plus festivo mas las horas realmente trabajadas como horas extraordinarias.

Plus Nochebuena/Navidad/Año Nuevo.- Se establece un plus para el personal empleado que tenga que trabajar en los días de Nochebuena (sólo turno de tarde), Navidad (todo el día), Nochevieja (sólo turno de tarde) y Año Nuevo (todo el día) compatibles entre sí, de los siguientes importes:

Año 2015: 42,45 €

Año 2016: 42,45 €

Año 2017: Plus 2016 + IPC Real 2016 (positivo)

Año 2018: Plus 2017 + IPC Real 2017 (positivo)

Año 2019: Plus 2018 + IPC Real 2018 (positivo)

Año 2020: Plus 2019 + IPC Real 2019 (positivo)

Año 2021: Plus 2020 + IPC Real 2020 (positivo)

Año 2022: Plus 2021 + IPC Real 2021 (positivo)

Año 2023: Plus 2022 + IPC Real 2022 (positivo)

Año 2024: Plus 2023 + IPC Real 2023 (positivo)

Año 2025: Plus 2024 + IPC Real 2024 (positivo)

Año 2026: Plus 2025 + IPC Real 2025 (positivo)

Plus Disponibilidad.- Cuando por circunstancias de producción, o por razones de urgencia, necesidad, imprevistos, sucesos inesperados, enfermedad, etc., y dadas las especiales circunstancias del sector donde la clientela ha de ser transportada obligatoriamente, la persona empleada que sea llamada a cubrir un servicio en sus días de descanso y siempre que esté en condiciones legales para hacerlo percibirá:

Año 2015: 21,40 €

Año 2016: 21,40 €

Año 2017: Plus 2016 + IPC Real 2016 (positivo)

Año 2018: Plus 2017 + IPC Real 2017 (positivo)

Año 2019: Plus 2018 + IPC Real 2018 (positivo)

Año 2020: Plus 2019 + IPC Real 2019 (positivo)

Año 2021: Plus 2020 + IPC Real 2020 (positivo)

Año 2022: Plus 2021 + IPC Real 2021 (positivo)

Año 2023: Plus 2022 + IPC Real 2022 (positivo)

Año 2024: Plus 2023 + IPC Real 2023 (positivo)

Año 2025: Plus 2024 + IPC Real 2024 (positivo)

BOPSO-28-10032017



Año 2026: Plus 2025 + IPC Real 2025 (positivo)

La empresa en primer lugar se nutrirá del personal que voluntariamente quiera realizar el servicio. Caso de no encontrar voluntarios, la empresa convocará por orden de número de empleado al primer trabajador que estuviese libre, confeccionándose de esta manera un calendario rotativo, obligatorio para todos los trabajadores, cuando no haya personal voluntario. La designación seguida por este método es obligatoria para el trabajador que le toque por turno.

Cuando el personal asalariado trabaje un turno activando el plus de disponibilidad el trabajador decidirá entre una de las dos opciones siguientes:

1.- Se cobrará el Plus Disponibilidad y el trabajador dispondrá de un día libre para disfrutarlo cuando él quiera, si las necesidades del servicio lo permite.

2.- Se cobrará el Plus Disponibilidad mas las horas realmente trabajadas como horas extraordinarias.

Los precios para las horas ordinarias / presencia / extraordinarias, será para cada año del convenio de:

Año 2015: 11,00 € / hora

Año 2016: 11,00 € / hora

Año 2017: Hora 2016 + IPC Real 2016 (positivo)

Año 2018: Hora 2017 + IPC Real 2017 (positivo)

Año 2019: Hora 2018 + IPC Real 2018 (positivo)

Año 2020: Hora 2019 + IPC Real 2019 (positivo)

Año 2021: Hora 2020 + IPC Real 2020 (positivo)

Año 2022: Hora 2021 + IPC Real 2021 (positivo)

Año 2023: Hora 2022 + IPC Real 2022 (positivo)

Año 2024: Hora 2023 + IPC Real 2023 (positivo)

Año 2025: Hora 2024 + IPC Real 2024 (positivo)

Año 2026: Hora 2025 + IPC Real 2025 (positivo)

Art. 11º- Dietas.

Por no ser habituales dentro del transporte urbano la generación de dietas, se pacta expresamente que en el caso excepcional en el cual se pudieran devengar, el personal presentará a la empresa factura legalmente considerada, para el abono de sus gastos reales, que, por el ejercicio de la actividad, hayan podido incurrir.

La empresa se reserva siempre el derecho de proporcionar al trabajador la comida, cena o pernoctación en sustitución de la dieta y de marcar las directrices al trabajador en el caso de que no sea posible.

III- JORNADA Y VACACIONES

Art. 12º- Calendario laboral.

Deberá estar publicado en el mes de enero y en los tablones de anuncios de la empresa, con las fechas de vacaciones de todo el año, así como los días de libranza de cada persona empleada. Los turnos de trabajo provisionales, que se establezcan en el seno de cada empresa se publicaran con 30 días de antelación, atendiendo a las circunstancias de producción de cada empresa.

Art. 13º- Jornada laboral.



La jornada laboral para el personal afectado por el presente convenio será de 1.792 horas anuales, para toda la vigencia del convenio. Las partes reconocen que al encontrarse en el sector del transporte, la jornada es irregular y ésta consiste en horas efectivas de trabajo en cómputo anual. En términos anuales, las 1.792 horas efectivas de trabajo son el tope máximo que un trabajador puede realizar de manera ordinaria. En el seno de cada empresa, se distribuirán en el calendario laboral de común acuerdo entre las partes, y atendiendo a las especiales circunstancias productivas de cada empresa y centro de trabajo.

Los descansos serán los legalmente establecidos.

Art. 14º- Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas para todo el personal serán de 31 días naturales de salario base. Durante el último trimestre del año se establecerá el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación sindical del personal, para su aplicación desde el uno de enero del año siguiente.

IV- BENEFICIOS SOCIALES

Art. 15º- Enfermedad o accidente.

La empresa complementará como mejora social al personal afectado por este convenio que se encuentren en situación de I.T. por accidente laboral y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, en un complemento del 25% sobre la misma base reguladora que sirve de cálculo del pago delegado (mes anterior al hecho causante), durante los primeros 120 días de duración de la baja.

Para el resto de las bajas, accidente no laboral, enfermedad común o enfermedad profesional, se complementará un 25% sobre la base reguladora durante los primeros 120 días, hasta un máximo de 2 bajas médicas dentro del período de vigencia del convenio (será el trabajador el que decida cuando activar el complemento).

Art. 16º- Permisos retribuidos.

La persona empleada, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por motivo y plazo que se señala:

1º.- Matrimonio: 20 días. Previo acuerdo con la empresa, podrá disfrutarlos consecutivamente a sus vacaciones si así lo desea la persona empleada y siempre que lleve al menos un año en la empresa. Para antigüedades inferiores a un año, el período de licencia será de quince días.

2º.- Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes y hermanos/hermanas: 3 días prorrogables a 5 si es fuera de su provincia de residencia.

3º.- Nacimiento de descendiente o adopción: 3 días, prorrogables a 5 si es fuera de su provincia de residencia.

4º.- Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días prorrogables a 4 si es fuera de su provincia de residencia.

Los permisos se disfrutarán de manera continua, en el mismo mes de la presentación del justificante o como marque la ley.

El resto de derechos laborales derivados de ser padre y/o madre (maternidad, paternidad, Lactancia, riesgo durante el embarazo), se ajustarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en la legislación vigente en cada momento.

5º.- 2 días de asuntos propios. Los días de asuntos propios se tendrán que solicitar con una antelación mínima de 15 días. Tienen un carácter totalmente voluntario y no consolidable, no



generando ningún derecho (ni económico ni de cualquier otra naturaleza) para aquellos que no los hubiesen disfrutado dentro del año natural. No podrán ser disfrutados ni al comienzo ni a la finalización de vacaciones o “puentes”. Para su concesión se seguirá el estricto orden de solicitud, no pudiendo disfrutarlo el mismo día más del 10% de la plantilla, y no pudiendo quedar ningún Departamento de la Empresa desatendido por esta circunstancia. En caso de extrema necesidad por razones de servicio podrá la empresa dejar sin efecto la autorización concedida, sin que ello de lugar a la pérdida del permiso por parte del beneficiario a quien se facilitará una nueva fecha lo más próxima a sus necesidades.

Art. 17º- Fomento de empleo.

Contratación.—El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Art. 18º- Preferencia en el empleo de personas con discapacidad.

En el supuesto de que la persona empleada, por disminución de su capacidad física no pueda desempeñar su cometido habitual, podrá optar de manera preferente a cualquier vacante que se produzca o puesto de trabajo que se cree en la empresa compatible con su capacidad laboral, si es posible con sus actitudes y aptitudes.

Art. 19º- Seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a formalizar un seguro de accidente de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 40.000 € en caso de fallecimiento y de 50.000 € en el caso de incapacidad permanente o absoluta y gran invalidez.

Art. 20º- Uniformes.

La empresa afectada por este convenio estará obligada a proveer de las correspondientes prendas de trabajo, y según las características personales, cuando se precise, de un uniforme completo de verano y un uniforme completo de invierno anualmente.

El uniforme de invierno constará de dos camisas, corbata, pantalón, chaleco o jersey, y prenda de abrigo (esta cada 3 años).

El uniforme de verano estará formado por un pantalón, dos camisas o polos. La utilización del uniforme es obligatoria para todo el personal empleado y todo ello con arreglo a las normas de organización interna e imagen que se den en cada momento.

Art. 21º- Revisiones médicas.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, excepto cuando lo indique la ley.

Art. 22º- Beneficios asistenciales. Retirada del carné de conducir.

En caso de que a una persona conductora le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por orden y cuenta de la misma, por un tiempo no superior a un mes, la empresa deberán reservar el puesto de trabajo con reincorporación automática, concediéndole su período de vacaciones en las fechas de la suspensión administrativa, para que no le cause ningún perjuicio económico.

Si la excedencia dura más de un mes y menos de nueve, la empresa podrá, si tiene otro puesto de trabajo, reubicarlo en otras funciones en alguna de sus dependencias, pasando a percibir únicamente la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo. En el caso de que una

BOPSO-28-10032017



vez incorporada la persona a su puesto y en el plazo no superior al año fuese reincidente, no sería de aplicación este artículo.

Quedan exentas de este artículo las retiradas de carné con cualquier vehículo ajeno a la empresa, y las derivadas de alcoholismo, toxicomanía o análogos, y conducción temeraria.

Art. 23º- Formación.

Mediante la presente cláusula, se reconoce y se acepta la formación como objeto inherente a todo contrato de trabajo, por ello el personal empleado afectado por este convenio se compromete a asistir a todas aquellas acciones formativas que la empresa le facilite ya sea presencial, semi-presencial, on-line o de cualquier otra modalidad, bajo las instrucciones de la empresa.

Cualquier negativa por parte de quien trabaje a la asistencia de acciones formativas podrá ser tipificada como falta muy grave por ser la formación parte del objeto del contrato de trabajo y por el especial interés por parte de la empresa de tener siempre al mejor personal empleado y al mejor personal formado.

Debido a las especiales circunstancias del transporte de viajeros por carretera, el personal podrá ser convocado a formación en sesiones fuera de su horario laboral, situaciones que podrán ser compensadas con horas de descanso o bien por un importe de 7 €/hora, como plus de formación. La empresa tendrá derecho a exigir el buen aprovechamiento y la eficacia de estas actividades formativas.

La renovación del CAP, exclusivamente las 35 horas cada 5 años, correrá a cargo de la empresa, en la forma que ésta indique. La empresa facilitará y contratará con una autoescuela homologada esta formación, para que no suponga coste alguno para el personal empleado, excepto las tasas que serán a cuenta del trabajador. La formación será ofrecida para que el personal empleado fuera de su jornada de trabajo tenga la posibilidad de asistir a esta actualización formativa.

Art. 24º- Parejas de hecho.

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

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

Art. 25º- Excedencias.

Excedencia forzosa. Se concederá excedencia forzosa, al personal empleado sobre el que recaiga nombramiento de cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. Tendrán derecho al cómputo de la antigüedad y a la reserva del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese del cargo. Si el preaviso no se produjese, se entenderá como una renuncia voluntaria la reincorporación, a todos los efectos.

Excedencia voluntaria. El personal fijo con una antigüedad de un año de servicios podrá solicitar excedencia voluntaria con la obligación de permanecer en esta situación un mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, sin derecho a percibir retribuciones mientras dure y sin que se compute como antigüedad

Excedencia por cuidado de descendientes y familiares: El personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada



hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, quien trabaje en la empresa para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En lo no previsto en el presente artículo sobre la materia, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26º- Licencias sin sueldo.

Toda persona empleada podrá solicitar un permiso no retribuido una vez al año de una duración máxima de un mes y por causa justificada. La empresa concederá el permiso siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo.

V- DERECHOS SINDICALES

Art. 27º- Garantías sindicales.

En cuanto a los derechos y garantías sindicales, se estará a lo que estipulan las leyes vigentes, teniéndose además en cuenta los siguientes acuerdos:

a) La empresa estará obligada, siempre que se produzca la petición escrita de la representación, a disponer de un tablón de anuncios donde las Secciones Sindicales de la Empresa, Comités o representación de personal puedan publicar sus comunicados.

b) La representación del personal tendrá derecho a la información en el proceso de tramitación de los expedientes de regulación de empleo.

c) Siempre que sea necesario, y previa notificación a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, el personal podrá realizar asambleas en el centro de trabajo, según la legislación vigente. El plazo de preaviso podrá reducirse en el caso de que medien circunstancias excepcionales. En cualquier caso, la representación del personal se responsabiliza del buen orden de la reunión.

En lo no pactado en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S. y demás Leyes adicionales.

VI- PRÓTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y MOBBING

Art. 28º- Definiciones.

Los firmantes del presente convenio incorporan la definición de acoso sexual para una mayor comprensión del mismo, declarando tal conducta discriminatoria, tal y como viene recogido en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acción positiva: Cuando existan contrataciones en perfiles similares se contratara mujeres hasta que éstas sean al menos el 50% de la plantilla.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por alguien que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.



Tipos de acoso sexual: Chantaje sexual o de intercambio: el producido por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada (toda persona jerárquicamente superior).

Acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Además, en la línea que marca el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes adquieren el compromiso de que la Comisión Paritaria con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, negociará medidas que eviten, prevengan y en su caso, den cauce a las denuncias de quienes sean objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Por otro lado, los firmantes, conscientes de su responsabilidad en la organización del trabajo y con el propósito de garantizar un buen funcionamiento organizativo, añaden la definición de otro tipo de acoso, a saber:

Mobbing: Tipo de estrés laboral caracterizado por un hostigamiento psicológico continuo que tiene como objetivo llevar a la víctima a una situación de acorralamiento psicológico.

Este tipo de violencia psicológica extrema debe prolongarse en el tiempo con una duración mínima de 6 meses, por lo que no deben considerarse como mobbing los pequeños enfrentamientos que surgen entre los trabajadores producto de discrepancias personales o estrés laboral.

Este acoso puede ser propiciado tanto por la dirección como por compañeros o compañeras, y a veces por personas subordinadas.

VII- CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 29º- Clasificación profesional.

Grupos profesionales. El personal empleado afectado por el presente convenio será clasificado en seis grupos profesionales. En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

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

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, el personal empleado perteneciente a este grupo, planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etc.

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



Responsable de explotación: Quien con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

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

Responsable de administración: Quien con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

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

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

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

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

Personal de conducción-cobro: Quien, poseyendo el carné de conducir adecuado, no posee limitación legal alguna para superar los 50 Km. de distancia en la conducción desde su centro de trabajo y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al personal operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar.

Así mismo dirige la carga y descarga de los equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo la persona responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y en su caso, las hojas de ruta.

Debe de cubrir el recorrido por el itinerario ordenado y en el tiempo previsto. Tiene por misión la cobranza de billetes o la revisión de los mismos o de cualquier derecho de transporte del cual la empresa haga uso (bonos, tarjetas, pases, etc...), con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de las mercancías, equipajes y encargos transportados, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Llegado a destino se ocupará de la limpieza y repostaje del vehículo asignado con los medios que le proporcione la empresa y bajo las directrices marcadas por ésta.

Grupo profesional III: Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo profesional II, comprende al personal empleado manual e intelectual que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando,



realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

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

Personal de cobro-taquilla: Quien presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, o en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con la clientela. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al personal de conducción en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos en su interior.

Personal oficial administrativo/personal operador de informática: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría el personal operador de equipos informáticos así como el personal de liquidación y recaudación.

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

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

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

Personal oficial de talleres 1ª: Se incluye en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, personal de mecánica, pintura, tapiz, electricidad, chapa, soldadura... etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Personal oficial de talleres 2ª: Se incluye en esta categoría a aquel personal empleado con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, personal de mecánica, pintura, tapiz, electricidad, chapa, soldadura... etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el del personal oficial de primera.

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

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



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

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

Personal auxiliar de taller/especialista: Personal operario que ha adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, y que prestan ayuda al Oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Grupo profesional VI:

Personal auxiliar en ruta: Se entenderá por tal al personal encargado de prestar asistencia a la clientela (por ejemplo, monitores/monitoras, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención a la clientela.

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

El establecimiento de estos grupos no implica que la empresa cubra todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios. Es potestad de la empresa encuadrar a cada persona empleada en un grupo concreto.

VIII- REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 30º- Definición.

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

Art. 31º- Graduación de faltas.

El personal empleado que incurra en alguna de las faltas que se tipifican en alguno de los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa. Para ello se tendrán en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

Art. 32º- Tipificación de las faltas y sanciones.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- b) El retraso o adelanto, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o en las paradas.
- c) La incorrección en las relaciones con la clientela, la falta de higiene y limpieza personal (con comunicación a la representación de prevención si lo la hubiera).
- d) El no uso o uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- e) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) Discutir con los compañeros y/o las compañeras dentro de la jornada de trabajo.



- g) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.
- h) No realizar la correcta limpieza tanto exterior como interior del vehículo asignado/usado por el conductor.
- i) No rellenar correctamente los datos del disco-tacógrafo y demás documentación obligatoria, así como no efectuar las entradas manuales que correspondan en el tacógrafo digital o hacer uso correcto del selector de actividades, siempre que por ley haya que utilizarlos.
- j) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Sanciones:

Las sanciones por faltas leves consistirán en:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio a la empresa o a los compañeros y/o las compañeras de trabajo.
- c) La negativa a realizar un servicio ordenado por la empresa por cualquier motivo.
- d) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o compañera o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- e) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- f) La negativa de asistir a todas aquellas acciones formativas que la empresas le haya facilitado, aunque éstas se impartan fuera del horario habitual de trabajo y todo ello conforme a lo estipulado en el artículo 25 de este convenio.
- g) El retraso de hasta seis días en la entrega de la recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- h) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la Empresa y desviarse del itinerario sin orden de la persona que ostenta el nivel superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- i) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a la clientela y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidas en el ordenamiento jurídico.
- j) La reiteración en la no limpieza y correcta presentación del vehículo tanto exterior como interiormente.
- k) La negativa a acudir y presentarse en los departamentos centrales de la empresa u en otros centros de trabajo cuando el trabajador haya sido requerido para ello.

Sanciones:

Las sanciones por faltas graves consistirán en:

- Suspensión de empleo entre tres y veinte días.



- Postergación para el ascenso de categoría hasta 5 años.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Tres o más faltas injustificadas sin previo aviso de asistencia al trabajo, cometidas en un período de dos meses.

b) Cuatro faltas o más no justificadas de puntualidad cometidas en un período de dos meses.

c) La trasgresión de la buena fe contractual según los criterios de los usos, principios y reciprocidad que han de regir la buena relación laboral.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo así como la reiteración en la negativa a realizar un servicio o trabajo encomendado por la empresa.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro del centro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

g) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón de su trabajo.

h) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

i) La simulación de la presencia de otra persona en el trabajo, firmando o fichando por ella o análogos. Se entenderá siempre que existe falta cuando la persona empleada en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causa falsas para las licencias o permisos.

j) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. El personal deberá someterse obligatoriamente a los medios de prueba pertinentes y la negativa a dicho sometimiento será justa causa de despido.

k) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o el elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

l) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con la jefatura o dirección, compañeros y/o compañeras, personal subordinado y clientela. Teniendo como máxima en las políticas de calidad de la empresa afectada por este convenio la total protección de la clientela en todos sus aspectos y los posibles perjuicios concursales y administrativos que de un trato desconsiderado al viajero o a la viajante pudieran darse, las partes firmantes de este convenio dotan a este artículo de especial protección y máxima gravedad sancionadora si se produjese por parte de un trabajador o una trabajadora este trato desconsiderado.

m) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de la jefatura o superiores con relación a su personal subordinado.

n) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables al personal, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o personas terceras.

o) Utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones,

p) Los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia, despistes o excesos en la temeridad y/o velocidad.

BOPSO-28-10032017



q) El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o de la trabajadora objeto de la misma.

r) Las ofensas verbales o físicas a la empresa o a las personas que trabajan en la empresa o a los y las familiares con quienes convivan.

s) El incumplimiento en las directrices ordenadas por la empresa para el cumplimiento a su vez de normativas legales, reglamentarias, sectoriales, estipulaciones, pactos y cláusulas incluidas en concursos y en las políticas de calidad de cada empresa.

Sanciones:

Las sanciones por faltas muy graves consistirán en:

- Traslado forzoso.
- Suspensión de empleo y sueldo entre veintiuno y sesenta días.
- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Despido disciplinario.

Se anotará en el expediente personal de cada persona empleada las sanciones que se impongan.

Se anularán tales notas siempre que no incurra en un falta de la misma clase o superior, durante el período de doce, ocho o cuatro meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho el personal sancionado, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la Empresa, bastando la simple notificación al trabajador afectado o a la trabajadora afectada.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del expediente a la persona empleada. La persona interesada y la representación del personal o sindical tendrán derecho a una audiencia para los descargos en el plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que pueda recaer al final del mismo.

Una vez concluido el expediente sancionador que sólo se exige para los casos de faltas graves o muy graves, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por la persona empleada y por la representación del personal o sindical. La no presentación de alegaciones por parte del comité de empresa o la representación de personal supondrá el estar de acuerdo a todos los efectos con la misma y la aprobación de la sanción impuesta por parte de la empresa.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción grave o muy grave, deberá comunicarlo por escrito a la persona interesada y a la representación del personal o sindical, quedándose ésta con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

La Dirección de las Empresas y la representación del personal velará por el máximo respeto a la dignidad del personal, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo. La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.



IX- CLAÚSULAS DE CARÁCTER SUBSIDIARIO

Art. 33º- Sucesión de empresa y subrogación.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por si mismo la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogada en los derechos y obligaciones laborales de la anterior Considerando incluido dentro de este artículo cualquier tipo de modalidad contractual del personal y ateniéndose siempre a la legislación vigente.

La empresa que en el curso del presente convenio, subroguen o adquieran una empresa o parte de ella, estarán obligados a respetar las condiciones económicas y normativas en este Convenio pactadas y a mantenerlas durante su vigencia. Es necesario que la nueva empresa continúe la actividad negocial o de tráfico mercantil o industrial del anterior, aunque los bienes que compongan la empresa no le pertenezcan.

Art. 34º- Cláusula de inaplicación salarial.

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquella empresa que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá comunicar a la representación del personal y a su personal asesor, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del convenio. En la empresa donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria del convenio provincial remitirá el conflicto al Comité paritario del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Art. 35º- Cláusula final

Primero.- De lo no pactado en el presente convenio colectivo será de aplicación la legislación vigente en cada momento.

Segunda.- Adhesión al ASACL.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de la Comisión Paritaria de este convenio, siempre y cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del presente convenio.

ANEXO Nº 1

TABLA SALARIAL AÑO 2015 y 2016



TOTAL SALARIO BASE ANUAL POR TODOS LOS CONCEPTOS E INCLUIDAS TODAS LAS PAGAS EXTRAS

	<i>Salario anual</i>	<i>€/mes</i>	
		<i>Nº pagas</i>	
		12	14
GRUPO I			
Responsable de explotación	21.406,69	1.783,89	1.529,05
Responsable de servicio	20.484,41	1.707,03	1.463,17
Responsable de administración	20.484,41	1.707,03	1.463,17
Responsable de taller	20.484,41	1.707,03	1.463,17
GRUPO II			
Personal de inspección	20.351,12	1.695,93	1.453,65
Personal conductor perceptor	20.135,82	1.677,98	1.438,27
GRUPO III			
Personal de cobro-taquilla	18.718,32	1.559,86	1.337,02
Personal oficial admto.	18.726,40	1.560,53	1.337,60
Personal auxiliar admto.	18.085,07	1.507,09	1.291,79
GRUPO IV			
Personal oficial taller 1ª	18.085,07	1.507,09	1.291,79
Personal oficial taller 2ª	17.472,77	1.456,06	1.248,06
GRUPO V			
Personal auxiliar taller/especialista	16.861,24	1.405,10	1.204,37
GRUPO VI			
Personal auxiliar de ruta		7,99 € por hora trabajada	

Soria, 28 de febrero de 2017.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 582

BOPSO-28-10032017