



III OTRAS RESOLUCIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA E INNOVACIÓN

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del "Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2012-2014". (2014061054)

Visto el texto del "Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para provincia de Cáceres 2012-2014" (código de convenio 10000265011982), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2013, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña (FEC) y la Asociación de Empresarios de Transporte de Extremadura (ASEMTRAEX), y de otra, por las organizaciones sindicales CCOO, UGT y SLT, en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y, Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 5 de mayo de 2014.

La Directora General de Trabajo,
MARÍA DE LOS ÁNGELES MUÑOZ MARCOS



CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA
PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES 2012-2014

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Cáceres y las que residiendo o con domicilio social en otra provincia, tengan establecimiento, centros o sucursales en Cáceres o su provincia, en cuanto al personal adscrito a las mismas, salvo acuerdo más favorable.

Así pues el presente Convenio es de aplicación para todas las empresas de transporte de viajeros por carretera, incluidos trenes y autobuses turísticos, con la sola excepción de:

- a) Transporte de viajeros en automóviles ligeros (taxis).
- b) Transporte con tracción animal.
- c) Personal de servicios auxiliares de garajes y estaciones de servicio.

El presente convenio se suscribe entre la Federación Empresarial Cacereña y ASEMTRAEX, como Organizaciones Empresariales más representativas, y las centrales sindicales CCOO, UGT, y SLT que tienen también carácter de más representativas, con lo que el presente Convenio es de eficacia general.

Dado que el presente convenio no contiene cláusula de inaplicación del régimen salarial, ésta se producirá sólo previo acuerdo entre empresarios y trabajadores, según lo dispuesto en el art. 82 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia y denuncia del Convenio.*

El presente Convenio tendrá una vigencia, a todos los efectos desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2015, sin necesidad de comunicación por escrito.

No obstante, las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo con vigencia a partir de 2015 en Septiembre de 2013, en la que se abordará expresamente la regulación de la jornada laboral y tiempo de trabajo.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

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

Cualquiera de las cláusulas del presente convenio tiene el carácter de mínimos, sin perjuicio de las mejoras que individualmente puedan disfrutar los trabajadores.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

**Artículo 5. Legislación supletoria.**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Leyes y en el laudo arbitral sustitutivo de la ordenanza laboral de las empresas de transporte de viajeros por carretera publicado en el BOE de 24 de febrero de 2001.

En lo relativo a la jornada laboral, para lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo determinado en el Decreto 1561/1995 (modificado por Real Decreto 902/2007) y Reglamento CE 561/2006 o norma o convenio del sector de ámbito estatal que en el ordenamiento jurídico español en el futuro los sustituya.

Artículo 6. Control de la contratación y finiquito.*De los recibos salariales.*

Se establece la obligatoriedad de figurar en los recibos salariales las cantidades devengadas en su totalidad especificando el concepto a que pertenece.

A este respecto, en el apartado relativo a conceptos salariales de los recibos oficiales de salarios, se harán figurar los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Plus de conductor perceptor.

Horas de presencia (este concepto puede desglosarse en dos que digan: Horas de espera y horas de presencia, respectivamente).

En el apartado correspondiente a conceptos no salariales se harán constar separadamente los siguientes conceptos:

- Dietas.
- Quebranto de moneda.

Del control de la contratación

Se entiende que el transporte escolar es una tarea con sustantividad propia dentro del presente convenio, por lo que los trabajadores dedicados a esta tarea podrán ser contratados con contrato de obra o servicio determinado.

Los empleados que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma Empresa o Grupo de Empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de puesta a disposición por Empresas de Trabajo Temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de empleado fijo. Lo aquí dispuesto no será de aplicación a la utilización de contratos formativos, de relevo y de interinidad.



Los contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se producen dichas causas.

Asimismo, con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados o sujetos a contratos temporales, se podrán contratar o convertir sus contratos a la modalidad de Contratos para el fomento de la contratación indefinida, además de a los trabajadores previstos en la normativa y, a los que estén vinculados a la empresa a través de un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, cualquiera que fuese la fecha de su celebración y durante la vigencia del presente convenio. Estas contrataciones podrán ser objeto de cualquier tipo de incentivos y/o subvenciones que tanto en materia de Seguridad Social, como en virtud de cualquier otra disposición estatal o autonómica existieran o pudieran establecerse.

De la indemnización por extinción del contrato temporal.

Se establece una indemnización por extinción de contrato temporal (cualquiera que sea su naturaleza) de 10 días de salario por año trabajado, salvo que la normativa en vigor prevea con carácter imperativo para el contrato en concreto una indemnización mayor, en cuyo caso se estará a esta.

Artículo 7. Despidos y sanciones.

En esta materia, en cuanto se refiere al derecho de información a los representantes legales y sindicales de los trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Condiciones económicas.

Las condiciones económicas que regirán la jornada normal de trabajo durante la vigencia del Convenio, serán las que a continuación se detallan:

Quebranto de moneda: Los que manejen o realicen ingresos, así como pagos, serán responsables de los mismos, y tendrán, por ello, derecho a percibir la indemnización mensual que se detalla en la tabla salarial del presente convenio acompañada como Anexo I.

Cobraré el total mensual fijado en este Convenio para el quebranto de moneda, todo trabajador que realice las funciones que dan lugar a su percepción durante diez días laborables en el transcurso de un mes.

El quebranto de moneda se cobra como máximo durante once meses completos en el transcurso de un año.

Sueldo o salario base: Será para cada categoría profesional el que figura en las tablas salariales que como Anexo I se acompaña al presente Convenio.

Antigüedad: La antigüedad quedó congelada al 01/01/1995 para todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma que a partir de dicho momento no se han devengado cantidades nuevas por este concepto y los trabajadores percibirán como complementos de antigüedad exclusivamente las cantidades que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 1994.



Plus convenio: Se establece un plus convenio a percibir por todo el personal comprendido en el mismo. Su cuantía mensual será la que señala para cada una de las categorías profesionales existentes en las tablas salariales que como Anexo I se acompañan al presente Convenio. No tendrá relevancia el plus de convenio a efectos de antigüedad y pagas extraordinarias.

Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán a todo el personal a razón de 30 días de salario base más antigüedad. Las pagas extraordinarias serán tres al año y se devengarán el 30 de Junio la primera y el 31 de diciembre las dos restantes, si bien serán efectivas entre el 15 y el 20 de julio, 15 y 20 de diciembre, y entre el 15 y 20 de marzo, respectivamente.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional que les corresponda en las pagas extraordinarias.

Plus de dedicación del taquillero. (Factor)

El personal con esta categoría laboral recibirá un plus por la dedicación especial que conlleva este cometido por mes de trabajo efectivo en la cuantía que se especifica en el Anexo I.

Artículo 9. Dietas.

Dentro de este capítulo es preciso hacer las siguientes distinciones:

La dieta se fija para sufragar los gastos ocasionados por el trabajador fuera de su domicilio en concepto de manutención y pernoctación, durante la prestación de los servicios, nunca como un complemento salarial. La empresa puede correr con los gastos y no pagar dieta.

La clasificación de las dietas y su cuantía será la que figura en la tabla acompañada como Anexo I.

En este tipo de servicio, si la cantidad antes fijada resultase insuficiente, las empresas deberán correr con los gastos, previa justificación de los mismos.

Las empresas quedan facultadas en todo caso para no pagar las dietas siempre y cuando corran con los gastos ocasionados por sus operarios en los distintos servicios. En este caso las empresas para los servicios discrecionales abonarán a sus operarios desplazados, en concepto de gastos de bolsillo, la cantidad que se señala en el Anexo I del presente convenio.

Se pagarán dietas de comida a todos los trabajadores que finalicen un servicio después de las 14:30 horas, siempre que la prestación del servicio se haya iniciado antes de las 13:30 horas.

Se pagarán dietas de cena a todos los trabajadores que finalicen un servicio después de las 23:00 horas, siempre que la prestación del servicio se haya iniciado antes de las 20:30 horas.

Artículo 10. Horas extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales y reglamentarias que lo desarrollan.

Sin perjuicio del cómputo bisemanal de la jornada, en todo caso computarán como horas extraordinarias las que superen diariamente las 6 horas y 40 minutos si el trabajador trabaja durante 6 días semanales y de 8 horas diarias si el trabajador trabaja durante 5 días semanales.

**Artículo 11. Jornada.**

La jornada laboral para las empresas afectadas por el presente Convenio será de 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, el cómputo de la jornada se hará bisemanalmente.

En cuanto al descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se acuerda la posibilidad de acumularlo por periodos bisemanales a excepción de aquellos servicios discrecionales de duración superior a dos semanas, en los cuales el descanso se dará acumulado a la terminación del servicio.

Sin perjuicio del cómputo bisemanal de la jornada, en todo caso computarán como horas extraordinarias las que superen diariamente las 6 horas y 40 minutos si el trabajador trabaja durante 6 días semanales y de 8 horas diarias si el trabajador trabaja durante 5 días semanales (ver art. 10).

Al trabajador que se encuentre en situación de espera durante el periodo de la comida se le deducirá una hora del cómputo del tiempo de trabajo siempre que encontrándose fuera de su domicilio devengue la dieta de la comida.

No obstante en el caso de trabajadores que realicen labores de transporte regular, se computará la hora de comida como hora de trabajo efectivo siempre que el mismo se mantenga en funciones de vigilancia del vehículo durante la citada hora.

Cálculo del valor de la hora extraordinaria:

Para el cálculo de las horas extraordinarias se aplicará la siguiente fórmula:

$$[(\text{Sueldo Base Convenio} + \text{Antigüedad} \times 15) + (\text{Plus Convenio} \times 12)] / 1.794 \text{ (horas anuales)}$$

El resultado de tal fórmula arroja el valor de la hora ordinaria y el de la extraordinaria es el resultado de agregar a la anterior el 75 % del mismo.

Del trabajo en festivos y pernoctaciones.

Para los trabajadores en servicio de transporte regular:

Se establece como norma general el descanso en los festivos de carácter nacional y de carácter autonómico. No obstante y si por necesidad del servicio el trabajador tuviera que acudir a su trabajo durante dichos días, percibirá su salario con un incremento del 50% durante las horas trabajadas en dichos días, debiéndose abonar un mínimo de 4 horas (bonificadas) en cada festivo trabajado, incluso si las horas trabajadas realmente fueran inferiores a cuatro.

Para los trabajadores de servicios discrecionales.

Los servicios discrecionales por dedicarse estos a un trabajo específico de excursiones, trabajarán los festivos y domingos, obligándose la empresa a fijar el día de descanso en otro cualquiera de la semana, si bien, en cuanto al concepto retributivo, habrá de tenerse en cuenta la excepcionalidad del trabajo en domingos y festivos. Los descansos no podrán ser menores a los establecidos en la legislación laboral.



Asimismo, y en atención a los inconvenientes que puede ocasionar a un trabajador el pernoctar fuera de su domicilio, los trabajadores de servicios discrecionales que deban pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo, recibirán un plus de pernoctación por pernoctación en territorio español, todo ello con independencia de la dieta que en su caso devengue. La cuantía del Plus en los años 2012, 2013 y 2014 será la misma que en 2011, es decir será de 6,91 Euros.

Además, y en atención a los inconvenientes que puede ocasionar a un trabajador el pernoctar fuera de su domicilio, los trabajadores de servicios discrecionales que deban pernoctar fuera de la localidad de su centro de trabajo, recibirán un plus de pernoctación por cada pernoctación en el extranjero, todo ello con independencia de la dieta que en su caso devengue. La cuantía del Plus en los años 2012, 2013 y 2014 será la misma que en 2011, es decir será de 10,38 euros.

Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia

En este punto las partes se remiten a lo dispuesto en el Decreto 1561/1995 (modificado por Real Decreto 902/2007) y Reglamento CE 561/2006 o norma o convenio del sector de ámbito estatal que en el ordenamiento jurídico español en el futuro los sustituya.

- Toma y deje del servicio. Por este concepto se computan para el personal de movimiento 60 minutos diarios como de trabajo efectivo, llevando además consigo la venta de billetes, liquidación y repostaje del vehículo. En todo caso el tiempo de toma y deje de servicio deberá obligatoriamente prestarse en el centro de trabajo o en el propio vehículo.

Se considerarán tiempo efectivo de trabajo las horas de conducción mediante el tacógrafo del vehículo así como 60 minutos diarios por los conceptos de toma y deje de servicio prestado en las condiciones señaladas anteriormente.

- Venta de billetes. Todo el personal que está sujeto a la venta de billetes en taquilla se le computará como de trabajo el tiempo exigido por la empresa para tal cometido.
- Calendario Laboral. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 34.4 del Real Decreto 1/1986, que preceptúa la obligatoriedad de las empresas a elaborar el calendario laboral en los dos primeros meses del año. El calendario se expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma.
- Vacaciones anuales. El personal sometido al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales; este periodo será retribuido en función del salario real, es decir, salario base, más el plus de convenio, más la antigüedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá el derecho al disfrute o cobro de la parte proporcional correspondiente.

- Calendario de vacaciones. En los dos primeros meses del año, obligatoriamente, las empresas y los representantes de los trabajadores elaborarán de común acuerdo el calendario de vacaciones, reflejándose los distintos turnos en los que tomarán vacaciones cada trabajador de la empresa.
- Asignación de servicio.



Con carácter general las empresas de servicios regulares elaborarán los cuadros horarios con periodicidad mensual, debiendo hacerse públicos a los trabajadores la semana anterior a la de prestación de servicios.

En dichos cuadros horarios se reflejarán los servicios a realizar por los trabajadores, los horarios de los mismos, así como los descansos de los trabajadores.

En supuestos excepcionales tales como las sustituciones por averías, los refuerzos en los servicios, las bajas por enfermedad o accidente (cualquiera que sea su tipo, laboral, común o de tráfico), enfermedades u otros supuestos análogos, y solicitud de día de asuntos propios por otros trabajadores, la empresa queda exonerada de cumplir con lo establecido en los párrafos anteriores.

Con carácter general las empresas de servicios mixtos (que presten servicios regulares y discretionales) elaborarán los cuadros horarios con periodicidad bisemanal, debiendo hacerse públicos a los trabajadores la semana anterior a la de prestación de servicios.

En dichos cuadros horarios se reflejarán los servicios a realizar por los trabajadores, los horarios de los mismos, así como los descansos de los trabajadores.

Por necesidades de la empresa se podrán modificar los mismos.

En supuestos excepcionales tales como las sustituciones por averías, los refuerzos en los servicios, las bajas por enfermedad o accidente (cualquiera que sea su tipo, laboral, común o de tráfico), enfermedades u otros supuestos análogos, y solicitud de día de asuntos propios por otros trabajadores, la empresa queda exonerada de cumplir con lo establecido en los párrafos anteriores.

- Asuntos propios. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de cuatro días al año de asuntos propios. Estos días de asuntos propios se acumularán, con carácter general, a las vacaciones que sean asignadas a cada trabajador en el momento de elaboración del cuadro de vacaciones de la empresa. No obstante, el trabajador podrá disfrutarlos en periodos distintos a los fijados como de vacaciones siempre que preavise a la empresa con al menos 72 horas de antelación, y que el número de trabajadores que lo disfruten simultáneamente no impida el normal funcionamiento de la empresa.
- Limpieza del vehículo: Ningún trabajador estará obligado a realizar la limpieza de los vehículos de la empresa. No obstante, el trabajador que, previo acuerdo con la empresa, desee realizar dicha tarea de limpieza percibirá un complemento de limpieza cuya cuantía quedará al pacto de empresario y trabajador, y que no podrá ser menor por autobús y día efectivo de limpieza que la cuantía establecida en el Anexo I.

Artículo 12. Indemnizaciones no salariales

Salvo aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, los trabajadores que realicen su jornada durante el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las 6 horas de la mañana, cobrarán un plus equivalente al 25% del salario base convenio.

**Artículo 13. Incapacidad temporal.**

En los casos de baja por accidente laboral, las empresas sometidas a este Convenio completarán al trabajador afectado a partir del 1.er día, a contar desde la fecha de baja, las prestaciones de IT hasta alcanzar el 100 % del salario base convenio, más antigüedad, más plus convenio.

En el caso de enfermedad común con hospitalización, incluido el postoperatorio, las empresas abonarán al trabajador afectado, mientras éste permanezca internado en el hospital, un suplemento para completar la prestación de IT hasta totalizar el 100 % del salario base, más antigüedad, más plus convenio, desde el día de la baja hospitalaria.

No computarán los días en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Transitoria como días disfrutados de vacaciones en el caso de que, visto el calendario de vacaciones de la empresa, la IT se inicie en día laborable.

En el caso de que la IT se inicie dentro del periodo de vacaciones del trabajador, los días en que el trabajador se encuentre de baja dentro de su periodo de vacaciones prefijadas, sí computarán como días disfrutados de vacaciones, sin perjuicio de que la incorporación efectiva del trabajador a su puesto de trabajo se produzca el alta médica del mismo.

Artículo 14. Seguro colectivo de accidente.

Las empresas sometidas a este Convenio contarán con un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital que en el año 2012, 2013 y 2014 será de 22.445,17 euros.

Las empresas en todo caso quedan exentas de responsabilidad en caso de quiebra de la compañía tomadora del seguro.

Artículo 15. Jubilación anticipada.

Siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma se jubilen durante la vigencia de este Convenio; su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 61 años, 12 mensualidades de salario base, más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, 10 mensualidades de salario base, más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, 8 mensualidades de salario base, más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 5 mensualidades de salario base, más antigüedad.
- Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Artículo 16. Reconocimiento médico.

Todos los trabajadores de las empresas sometidas al presente Convenio, tendrán derecho al menos a un reconocimiento médico anual dentro de las funciones de vigilancia de la salud establecidas en el plan de prevención de riesgos laborales de la empresa.



El tiempo invertido para dicho reconocimiento será de cuenta de la empresa hasta el límite de una jornada laboral; en cuanto a los gastos de desplazamiento a la ciudad de Cáceres (si fueran necesarios), las empresas que tengan línea hasta la misma, darán un pase de favor a sus empleados que vayan a realizar el reconocimiento y a las que no tengan línea a Cáceres, gestionarán dicho pase de favor de otras empresas del ramo.

Artículo 17. Retirada del carnet de conducir.

Cuando a un conductor se le retire el carnet de conducir por la Autoridad Judicial competente y la retirada del carnet no sea superior a seis meses, el mismo tendrá derecho a la reserva de puesto de acuerdo con las siguientes normas:

En el caso de que no haya disfrutado las vacaciones anuales, procederá a disfrutar la parte que tuviera pendiente.

En el caso de que en la empresa existiera un puesto de trabajo al que se pudiera adecuar al trabajador, se le asignará dicho puesto mientras dure la suspensión. En este caso la retribución será la acorde al puesto de trabajo que pase a desempeñar.

1. En el caso de que no se le pudiera adecuar a otro puesto de trabajo, se considerará en situación de excedencia forzosa por inadecuación objetiva al puesto de trabajo con reserva de dicho puesto en tanto dure la sanción.
2. En el caso de que transcurrido el periodo de retirada no pudiera reincorporarse a su puesto de trabajo, por causas objetivas, se procederá de la siguiente forma:

Si desempeñaba un puesto alternativo lo mantendrá.

Si se encontrara en situación de excedencia y se le pudiera reincorporar a otro puesto de trabajo se le asignará.

Si no se da ninguna de las dos circunstancias anteriores, se mantendrá la situación de excedencia forzosa no retribuida con reserva de puesto de trabajo.

En todo caso, el trabajador podrá optar por la rescisión del contrato de trabajo por inadecuación objetiva a su puesto de trabajo.

Artículo 18. Multas.

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones al Reglamento de Transporte serán abonadas por las empresas.

Las que sean consecuencia de infracciones a la Ley de Seguridad Vial o Código de Circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste.

Artículo 19. Uniformidad.

Las empresas cumplirán fielmente con lo reglamentado en las normas vigentes para esta materia, entregando a sus empleados las prendas que les correspondan.

**Artículo 20. Derechos sindicales.**

En cuanto a los derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el BOE de 2 de agosto de 1985.

Las empresas facilitarán a los representantes sindicales las horas necesarias, previa justificación y preaviso con 48 horas para el normal desarrollo de sus funciones.

Artículo 21. Licencias.

Las empresas concederán licencia retribuida a sus trabajadores en los siguientes casos y por el tiempo que también se indica:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día de licencia por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste de una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) En los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja), respectivamente no se iniciarán servicios a partir de las 14 horas, excepto los servicios que sean fijos tanto regulares como discrecionales.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j de este artículo.

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

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

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

- j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g y h de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados g y h de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 22. Comisión Mixta de vigilancia e interpretación del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios, quienes designarán de entre ellos a un Secretario, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

También podrá delegar sus funciones en comisiones locales del ámbito del Convenio.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.



Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Mixta, tendrán carácter preferente 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.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el que se definirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.).

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (15 días para asuntos ordinarios y 5 días para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de los asuntos.

Artículo 23.

Los trabajadores afectados por este Convenio se comprometen a colaborar con sus empresas en aras a la persecución del tráfico ilegal o "pirata" en cuantas acciones redunden en beneficio del sector.

Artículo 24. Cláusula de no discriminación.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Por todo ello, serán de obligado cumplimiento en todas las empresas afectadas por el presente convenio las normas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23/3/2007).

La empresa y organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, siempre que ello no implique un incremento de las cuotas de participación establecidas en la Ley de Igualdad.

Artículo 25. Incremento salarial.

Para la vigencia del presente convenio, se han establecido las retribuciones salariales que se indican en las Tablas del Anexo I, que suponen un mantenimiento de las remuneraciones en términos nominales de las percibidas en 2011 para toda la vigencia del convenio (2012 a 2014).

Los citados salarios se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero del año a que corresponden, y a la totalidad de los conceptos económicos.



Artículo 26. Cláusula de sumisión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

**Año 2012 a 2014**

Categoría	RETRIBUCIONES 2012 a 2014		
	Salario Base mes 2012 a 2014	Plus convenio año 2012 a 2014	Salario anual 2012 a 2014
Jefe de Servicio	1.146,43	-	17.196,52
Jefe de Sección	776,80	129,71	13.208,49
Jefe de Negociado	776,80	129,71	13.208,49
Oficial de Primera	775,01	129,71	13.181,70
Oficial de Segunda	775,01	129,71	13.181,70
Auxiliar	775,01	129,71	13.181,70
Jefe de Administración	777,01	129,71	13.211,69
Inspector	777,01	129,71	13.211,69
Conductor	777,01	129,71	13.211,69
Cobrador	777,01	129,71	13.211,69
Taquilleros (Factor)	777,01	129,71	13.211,69
Jefe de Taller	778,69	129,71	13.236,80
Oficial de Primera	777,01	129,71	13.211,69
Oficial de Segunda	773,35	129,71	13.156,88
Oficial de Tercera	773,35	129,71	13.156,88
Mozo	769,34	129,71	13.096,59

Pluses y complementos.(Para todas las categorías)	Año 2012 a 2014
Quebranto de moneda	21,84
Gastos de bolsillo	10,65
Limpieza del vehículo	4,61
Plus dedicación taquillero (Abonable 11 pagas)	37,67
Plus conductor perceptor (por día efectivo de trabajo en que realice dichas funciones)	6,05

Tabla de dietas

Tipo transporte	Dieta completa	Alojamiento y desayuno	Comida y cena
Regulares	38,01	20,47	8,78
Discrecionales en España y Portugal	49,24	26,72	11,28
Discrecionales en el resto de países	71,78	35,06	18,36
Obreros y escolares	20,87	7,52	6,67

Nota importante: El conductor que realice las labores de perceptor recibirá un plus diario por día en que realice las funciones de perceptor igual al señalado en la tabla de pluses especiales.

• • •