

**CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

RESOLUCIÓN de 6 de octubre de 2025, 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 Trabajo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Badajoz. (2025063627)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del sector Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Badajoz –código de convenio 06000535011989 - que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2025, de una parte, en la representación empresarial, por la Asociación Regional Extremeña de Transporte en Autobús (AREBUS) y la representación regional de AGAPYMET Extremadura, y de otra, por la representación de las personas trabajadoras, los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO) y el Sindicato Libre de Transporte (SLT).

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, 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,

ACUERDA:

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, 6 de octubre de 2025.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA
PROVINCIA DE BADAJOZ SUSCRITO PARA LOS AÑOS 2025, 2026, 2027 Y 2028

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio se aplicará a todas las empresas de transportes de viajeros por carretera con centro de trabajo abierto en la provincia de Badajoz y a sus personas trabajadoras.

También será de aplicación a las Estaciones de Autobuses de Badajoz y su provincia.

Artículo 2.

Este convenio ha sido negociado de una parte, como representación empresarial, por la Asociación Regional Extremeña de Transporte en Autobús (AREBUS), la representación regional de AGAPYMET Extremadura, y de otra parte, por los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT), el Sindicato libre de transporte (SLT), y Comisiones Obreras (CCOO), representando ambas partes a más del 80 % del empresariado y de las personas trabajadoras a los que afecta este texto.

Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad de representación para negociar este Convenio.

Artículo 3. Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor en todos sus aspectos con efectos retroactivos desde el día 1 de enero del año 2025, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2028, siendo prorrogable tácitamente por años naturales, siendo su denuncia automática a su finalización sin necesidad de denuncia expresa por ninguna de las partes.

CAPÍTULO II

Contratación y período de prueba

Artículo 4. Contratos de trabajo de duración determinada.

A tenor de lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 15.2 del propio E. T., las partes acuerdan ampliar la duración máxima de los contratos recogidos en este apartado a 12 meses.

**Artículo 5. Periodo de prueba.**

El periodo de prueba que se establece en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores será de seis meses para los técnicos y de tres meses para el resto del personal que se contrate con duración indefinida.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPÍTULO III**Jornada, descansos, organización del trabajo****Artículo 6. Jornada.**

La jornada laboral para el personal al que afecta este Convenio será 1.800 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

Esta jornada laboral anual no implicará modificación de la distribución de la jornada en cómputo semanal de 40 horas de trabajo efectivo. No obstante lo anterior, se podrán establecer semanas con jornadas ampliadas de hasta 43 horas semanales de trabajo efectivo y semanas con jornadas reducidas de un mínimo de 37 horas de trabajo efectivo, siempre que se respete la jornada máxima anual.

La jornada laboral sólo se podrá partir una vez al día, siempre que se trate del lugar de residencia del trabajador, sin que esta partición pueda ser superior a las dos horas. Si la partición fuese superior, el exceso se computará y abonará como horas de presencia.

Artículo 7. Tiempos de comida y cena.

La banda horaria para la comida será la comprendida entre las 13 horas y las 15 horas y la banda horaria para la cena entre las 20 horas y las 22 horas.

Los trabajadores que inicie su servicio antes de las 13 horas o de las 20 horas, y los que finalicen después de las 15 horas o de las 22 horas, generarán el derecho a la percepción de la dieta correspondiente.

**Artículo 8. Descansos.**

Las personas trabajadores que hayan de trabajar en el día correspondiente a su descanso semanal o festivo legal que les corresponda, gozarán del descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes, comenzando a contar por el mismo día festivo o de descanso semanal, y si en algún caso no lo disfrutasen, percibirán el número de horas trabajadas como si fuesen extraordinarias, con un mínimo de cuatro horas.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutarán de un día y medio de descanso semanal o bien disfrutarán una semana un día y en la siguiente dos días de descanso o a la inversa.

El personal de movimiento disfrutará su descanso semanal al menos durante 24 horas seguidas (si se descansa un solo día en la semana), durante 36 horas seguidas (si se descansa día y medio) o durante 48 horas seguidas (si se descansa dos días). Estos tiempos de descanso semanal deberán disfrutarse a continuación del descanso diario que a cada cual corresponda cuando se inicie el descanso semanal.

Artículo 9. Cuadros horarios.

Con carácter general, la empresa elaborará 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, la empresa queda exonerada de cumplir con lo establecido en los párrafos anteriores. No obstante, en estos casos, deberá comunicar con la mayor antelación posible al trabajador designado, el día y hora en la que ha de realizar estos servicios.

Las excepciones al cuadro horario tienen dicho carácter, es decir, se aplicarán con carácter excepcional (sólo en casos extraordinarios o graves) y, por tanto, dentro de esa excepcionalidad podrían afectar de manera extraordinaria al régimen general del cuadro horario.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la dirección de la empresa. Corresponderá a la dirección de la empresa la creación y supresión de líneas, servicios, tráfico y expediciones, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, distribución del personal, así como la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.



No obstante lo anterior, en la explotación de un nuevo servicio regular ordinario de uso general, o bien cuando quede vacante una plaza en la explotación de algún servicio ordinario de uso general, la empresa cubrirá tal plaza nueva o vacante atendiendo las solicitudes que, por escrito y por orden sucesivo de fechas de entrega de peticiones le hagan los trabajadores y adjudicando la misma a los peticionarios de mayor antigüedad en la empresa, con la intervención de los representantes del personal afectados, siempre que los trabajadores beneficiarios reúnan las condiciones de idoneidad precisas a juicio de la dirección de la empresa y de los representantes sindicales del centro de trabajo donde se vayan a prestar los servicios, manifestándose las causas de objeción.

Siempre que varios trabajadores tengan la misma residencia, la empresa distribuirá los diferentes servicios existentes en tal residencia rotándolos periódicamente, siempre que los trabajadores beneficiarios reúnan las condiciones de idoneidad precisas a juicio de la dirección de la empresa y de los representantes sindicales del centro de trabajo donde se vayan a prestar los servicios manifestándose las causas de objeción.

CAPÍTULO IV

Horas extras y de presencia

Artículo 11. Horas extraordinarias.

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de las mismas al personal.

Será obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente.

Serán horas extraordinarias las que excedan de 9 diarias de trabajo efectivo o de 37 horas de trabajo efectivo en la semana que se descansa dos días, o de 40 horas de trabajo efectivo en la semana que se descansa día y medio, o de 43 horas de trabajo efectivo en la semana que se descansa un solo día.

Dada la naturaleza del trabajo que se realiza en las empresas afectadas por este convenio, las horas extraordinarias que se efectúen podrán tener carácter de estructurales, de conformidad con la legislación específica en el sector.

Las partes intervinientes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora ex-



traordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria será el reflejado en la tabla salarial para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por la antigüedad en la empresa del trabajador ni por ningún otro concepto.

Las empresas entregarán mensualmente al trabajador una copia firmada y sellada de las horas extraordinarias efectuadas en el mes de que se trate.

Artículo 12. Tiempos efectivos y de presencia.

Se considera como tiempo de trabajo efectivo, aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

También serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, aquel tiempo empleado por el trabajador, al realizar desplazamientos en vehículos particulares, dentro de su jornada de trabajo, por orden expresa de la empresa, para atender trabajos que sean requeridos por la empresa.

Se considerará tiempo de presencia, aquel en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, respetándose los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de la actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Las horas de presencia son aquellas en las que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin realizar trabajo efectivo.

A sensu contrario, no se considerará tiempo de presencia aquel en que el trabajador no esté a disposición del empresario. A título de ejemplo algunos de los supuestos que entran dentro del concepto de tiempo de presencia son servicios de guardia, comidas, averías y espera.



CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 13. Salario base.

El salario base diario para todas las categorías profesionales será el reflejado en la tabla salarial anexa a este Convenio.

Artículo 14. Antigüedad.

El personal de plantilla sujeto a la aplicación de este Convenio percibirá en sus nóminas aumentos por años de servicios consistentes en dos bienios del 5 % cada uno de éstos, un trienio del 5 % y cuatro quinquenios del 5 % cada uno de ellos, calculados en todos los casos sobre los sueldos o salarios base vigentes en cada momento.

En todo caso se respetarán como derechos adquiridos las percepciones dinerarias que en concepto de antigüedad vengán percibiendo y superen las que resulten de lo estipulado en el párrafo anterior.

Artículo 15. Plus de convenio.

El Plus de Convenio, para todas las categorías profesionales, será el reflejado en tabla salarial. A partir del 1 de enero de 2026 desaparece al quedar integrado en su totalidad en el Salario Base.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, a razón de treinta días de salario base más el plus convenio mensual.

Dichas pagas se abonarán en la segunda decena de los meses de marzo, julio y diciembre.

Para el cálculo de las mismas se tendrá en cuenta el salario del convenio vigente en el momento de hacer efectivas dichas pagas.

Artículo 17. Complemento salarial a conductores/as perceptores/ras.

El conductor-perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y de cobrador, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo consistente en el 25 por ciento de su salario base más complemento de antigüedad por cada día efectivamente trabajado en el que se hayan efectuado simultáneamente las dos funciones.



De conformidad con lo establecido en el laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 publicado por resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de enero de 2001 que regula el sector del transporte por carretera, el espíritu y naturaleza del Complemento conductor-perceptor regulado en el presente artículo, se paga y devenga cuando la persona trabajadora con categoría profesional de "conductor" o categoría profesional de "conductor-perceptor", realiza simultáneamente funciones de conductor y funciones de cobrador, siendo el cobrador el operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos e interurbanos, teniendo por misión la de cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquina expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados..."

Por tanto, tal y como se expone en el párrafo anterior el concepto regulado en este artículo del Convenio, no se devenga en servicios discrecionales, transporte de uso especial (escolares y obreros), servicios de vacío, o servicios de líneas regulares donde no se preste simultáneamente funciones de conductor y de cobrador, o no sea susceptible de realizar dichas funciones.

Artículo 18. Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el que se realice entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Todo trabajador que preste sus servicios en periodo nocturno, percibirá un incremento salarial, por cada hora nocturna trabajada, del 25 % del valor de la hora ordinaria de trabajo.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

A fin de compensar las posibles pérdidas dinerarias en la liquidación de las cantidades recaudadas, el personal que realiza cobros en metálico percibirá mensualmente las cantidades dinerarias reflejadas en tabla salarial.

Estas percepciones, que no se abonarán ni en vacaciones ni en enfermedad, serán mensuales con independencia de los días trabajados excepto para los trabajadores que realicen las funciones de tales categorías por relevo, en cuyo caso percibirán la retribución fijada en tabla salarial.

Las personas trabajadoras de estaciones de autobuses que, en conceptos de consigna, facturación y venta de billetes, recauden cantidades dinerarias superiores a 150 euros mensuales, percibirán en el mes siguiente al que se produjera tal recaudación, como quebranto de moneda, la misma cantidad dineraria que el factor.

**Artículo 20. Dietas.**

Dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el trabajador cuando, por orden de la empresa, el trabajador tenga que ir a una población o lugar distinto de aquel en que habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria. Esta situación le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que estén establecidas.

Los importes de las dietas para los años de vigencia del convenio serán los señalados en la tabla salarial adjunta. La entrada en vigor de dichos importes será a partir de la publicación del presente convenio en el Diario oficial de Extremadura.

Como excepción, la parte de dieta correspondiente a pernoctación y desayuno en servicios regulares ordinarios de uso general interautonómico será el reflejado en tabla salarial.

En aquellos supuestos excepcionales en los que el gasto por dieta fuese superior a las cantidades reflejadas en el convenio como dieta por este concepto, la empresa abonará la diferencia al trabajador, previa justificación del exceso mediante factura entregada por el trabajador.

Artículo 21. Sistemas de incentivos.

La implantación de sistemas de remuneración de incentivos, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo se acudirá a los procedimientos de mediación y arbitraje con carácter general conforme al Artículo 49 del presente Convenio, en el marco del ASEC-EX.

Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos, en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

Las empresas no podrán unilateralmente imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas o a las horas extraordinarias.

Las partes firmantes reconocen la posibilidad de implementar sistemas que desarrollen y complemente lo regulado en el presente convenio. Los citados pactos se desarrollarán mediante acuerdos de empresa que una vez firmados entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa serán vinculantes para la totalidad de la plantilla.

Artículo 22. Limpieza de vehículos.

Ningún trabajador / a estará obligado a realizar la limpieza de los vehículos de la empresa, siendo la misma voluntaria.



No obstante, el trabajador / a 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 al reflejado en tabla salarial por autobús y día efectivo de limpieza durante toda la vigencia del presente convenio.

La persona trabajadora que opte por realizar la limpieza del vehículo deberá mantener el mismo en condiciones adecuadas de limpieza, higiene y salubridad, de tal forma que cuando los viajeros accedan al vehículo éste se halle limpio, para lo cual efectuará el barrido y/o lavado interior y exterior del vehículo cuando fuese preciso.

La no obligación de limpieza por parte de los trabajadores no se refiere a una limpieza ligera del vehículo en su interior que no incluya el lavado del mismo. Citada limpieza ligera si deberá ser realizada por el conductor; se entiende como tal una limpieza general y básica y no de forma extensiva.

Artículo 23. Anticipos.

Se acuerda que los días 15 de cada mes, o el siguiente en caso de ser festivo, la empresa concederá a cada trabajador que lo solicite un anticipo a cuenta de sus haberes mensuales, por importe fijo de 150, los cuales se les descontarán al interesado de la nómina mensual.

Artículo 24. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, operarán cuando los salarios realmente abonados sean más favorables para los trabajadores que los fijados, en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 25. Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones personales más beneficiosas, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas.

CAPÍTULO VI

Vacaciones y licencias

Artículo 26. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

En el último trimestre de cada año, quedará confeccionado el calendario para el disfrute de las mismas de la siguiente forma.



Las personas trabajadoras tendrán que solicitar en dicho trimestre las mencionadas vacaciones, que se aplicarán según acuerdo del Comité de empresa o Delegados de personal y la propia empresa, tomándose éstas por orden rotativo de los trabajadores / as.

Artículo 27. Licencias retribuidas.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar licencias con sueldo, previo aviso y justificación en los supuestos y extensión que a continuación se señalan.

- a) Por matrimonio o uniones de hecho legalmente constituidas: 15 días naturales.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, un máximo de cuatro días no continuados al año, siempre que lo solicite con 48 horas de antelación y cuyas fechas de disfrute no hayan sido solicitados previamente por algún otro trabajador, sin justificación.
- e) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público impuesto por las normas legales vigentes: el tiempo indispensable.
- f) En caso de consulta médica: el tiempo necesario para la consulta.
- g) En caso de permiso por lactancia: sin perjuicio de lo que establezca la normativa, se regula, en virtud del artículo 37.4 del E.T., la cuantificación de la acumulación de jornadas completas en permisos por lactancia, acordando ambas partes su tasación en 14 días naturales ininterrumpidos, que serán a continuación de la finalización del permiso de maternidad.

A efectos de cálculos de jornada semanal, cuando corresponda el disfrute de los anteriores permisos retribuidos, se descontará de la jornada semanal, el tiempo efectivo ordinario de trabajo diario, que ese día hubiera correspondido a la persona trabajadora.

CAPÍTULO VII

Protección y fomento del empleo

Artículo 28. Privación del permiso de conducir.

En el supuesto de que a un conductor le sea retirado el permiso de conducción y que como consecuencia de ello no pueda realizar las funciones principales de su categoría profesional, la empresa podrá optar por recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada o bien proceder a la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante un periodo máximo de 24 meses.

Lo expuesto anteriormente no resultará de aplicación en los supuestos de privación del permiso de conducción por sentencia judicial firme por causa de drogadicción u adicción a cualquier tipo de sustancia psicotrópica, en caso de alcoholismo (en conducción particular) o imprudencias temerarias sancionadas judicialmente con la privación del permiso de conducción por período superior a 24 meses.

Artículo 29. Conversión en fijos de contratos temporales.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 30. Cursos de Certificado de Aptitud Profesional (CAP).

Se regirá por la normativa vigente en cada momento y especialmente por lo dictado por STS Sala de lo Social 278/2011 del 11 de febrero de 2.013, quedando asentado que la realización de los cursos de 35 horas para obtener el Certificado de Aptitud Profesional (CAP), se realizarán con cargo a las empresas.

CAPÍTULO VIII

Mejoras de carácter social

Artículo 31. Incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, durante el tiempo en el que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100 % de la base reguladora que sirvió de base para el cálculo de la prestación. Este pago se hará desde el primer día de baja.

En el caso de que la incapacidad temporal tenga su origen en una enfermedad común o en un accidente no laboral, el incremento será asimismo del 100 % de la base reguladora correspondiente, realizándose el pago de este complemento a partir del 16º día de baja. Si la enfermedad o accidente requiriera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, el incremento anterior se realizará desde el primer día.

**Artículo 32. Ayuda de escolaridad.**

Los Comités de empresa o Delegados de personal facilitarán a la Dirección de la misma una relación de los hijos de los trabajadores comprendidos en edades de 4 a 16 años, ambos inclusive, y la empresa, un mes antes del inicio curso escolar, abonará de una sola vez la cantidad reflejada en la tabla salarial por cada hijo. Para ello será condición indispensable la presentación del certificado que justifique la condición escolar.

Artículo 33. Premios de jubilación.

Al personal que obtenga la jubilación, habiendo estado al servicio de la empresa un mínimo de 20 años, se le premiará.

Con 12 mensualidades de su retribución, si tiene 60 años de edad en el momento de jubilarse.

Con 9 mensualidades, si tiene 61 años. Con 8 mensualidades, si tiene 62 años.

Con 7 mensualidades, si tiene 63 años. Con 6 mensualidades, si tiene 64 años.

Artículo 34. Seguro de vida.

La empresa abonará el importe de tres mensualidades del salario base al cónyuge viudo, hijos o ascendientes del fallecido. El salario base será el que esté vigente en el momento del fallecimiento.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio concertarán una póliza de seguro que cubra, en caso de fallecimiento del trabajador derivada de accidente de trabajo la cuantía de, a partir de la publicación del Convenio, de 26.000 euros y 32.100 euros en caso de incapacidad permanente absoluta.

Artículo 35. Jubilación anticipada.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

Las empresas afectadas por este convenio vendrán obligadas a entregar los siguientes uniformes.

Al personal de movimiento y estaciones de autobuses: Un uniforme de invierno, compuesto de a) pantalón, dos camisas de manga larga, corbata y jersey o casaca cada dos temporadas; y un uniforme de verano cada dos temporadas, compuesto de pantalón y tres camisas de manga corta.



Al personal de inspección se le facilitará también una prenda de abrigo adecuada con duración de tres temporadas.

Al personal de talleres se les proveerá de dos monos y un par de b) botas cada año.

A los engrasadores y lavacoches se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aísle.

La uniformidad se entregará al trabajador dentro del primer trimestre de cada año la de verano, y la de invierno en el mes de octubre de cada año como fecha límite.

Artículo 37. Viajes en vehículos de la empresa.

Las empresas de servicios regulares ordinarios de uso general facilitarán a su personal, esposa e hijos que no superen la edad de 24 años, que convivan con el trabajador, un carnet o tarjeta personal que faculte para viajar gratuitamente en tres de los tráficos de la concesión que libremente elija, entre los que la empresa tenga implantados dentro de la provincia de Badajoz, concediéndose para este menester un máximo de tres plazas por vehículo, pudiendo cada empleado y familiares hacer uso de estos beneficios un máximo de ocho viajes al mes, a excepción de los hijos de los empleados menores de 18 años que se vean obligados a desplazarse diariamente a un centro de enseñanza en un servicio regular ordinario.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 38. Derechos sindicales.

Con independencia de los derechos sindicales que la legislación vigente reconoce a los trabajadores y a sus representantes, se establece lo siguiente.

- 1.º Se incrementará en tres horas más lo establecido por la Ley.
- 2.º Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa dispondrán de horas sindicales retribuidas ilimitadas para negociación colectiva.
- 3.º Asimismo podrán utilizar las horas sindicales retribuidas para asistir a cursos de formación promovidos por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.
- 4.º Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa podrán acumular entre ellos las horas sindicales que legalmente correspondan a cada uno y que deberán justificar oportunamente.



5.º A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a sindicatos que ostenten representación, las empresas descontarán de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones durante un período de un año. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

6.º Las personas trabajadoras que ostenten cargos sindicales electos y que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán solicitar su paso a situación de excedencia en la empresa, según la legislación vigente para cargos públicos. La duración de dicha excedencia será mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 39. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La dirección de la empresa tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores.

Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Artículo 40. Faltas leves.

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán graves, calificación que también merecerá una sola falta de puntualidad que afectare a los servicios de movimiento.
2. No comunicar a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa con la necesaria antelación para poder ser sustituido, si el trabajador no pertenece al servicio de movimiento; en caso de pertenecer a movimiento, la falta será grave.



Se exceptúan los supuestos en que exista una causa plenamente justificada de imposibilidad manifiesta de avisar con antelación para ser sustituido en el servicio.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario podrá ser considerado grave.
4. Descuidos o negligencias de pequeña consideración en la conservación del material, o bien en la conservación de la uniformidad y prendas recibidas de la empresa.
5. La incorrección en las relaciones con los usuarios.
6. La no utilización de la uniformidad de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será grave.
8. El retraso de uno a tres días en la entrega de la liquidación diaria.

Artículo 41. Faltas graves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán muy graves; calificación que también merecerán dos faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.
2. Faltar al trabajo dos días, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio será muy grave.
3. La desobediencia injustificada, por motivos laborales, a las órdenes e instrucción del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
4. La alegación de causas falsas para las licencias.
5. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no estén comprendidas en el grupo de calificación de faltas muy graves. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.



7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.
9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
10. El mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.
11. El retraso de cuatro a seis días en la entrega de la liquidación diaria.
12. Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

Artículo 42. Faltas muy graves.

1. Más de seis faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. También merecerán esta calificación tres faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.
2. Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad a las gestiones encomendadas.
6. El hurto, robo, estafa o malversación, ya sea a los compañeros de trabajo, a la empresa o a otras personas, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la empresa o en cualquier otro lugar, si es en acto de servicio.



7. Violar el secreto de la correspondencia o bien revelar documentos o datos reservados de la empresa.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo. La embriaguez, esporádica o no, en el personal de conducción, aunque no repercuta negativamente en su trabajo.
10. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuere causa de accidente.
11. La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
13. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que se comete esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena. También cometerá esta falta el que prolongue maliciosamente la situación de baja por enfermedad o accidente.
14. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.
15. Las discusiones violentas con los usuarios o las agresiones a los mismos.
16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
17. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.
18. La percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.
19. El retraso de más seis días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del periodo de doce meses, será causa de que se clasifique en el grupo superior.

Artículo 43. Sanciones.

a) Por faltas leves.

— Amonestación verbal o escrita.

— Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.

c) Por faltas muy graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

— Despido.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

Artículo 44. Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles las graves; y a los 60 días hábiles las muy graves, contados los días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XI

Riesgos laborales

Artículo 45.

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a su normativa de desarrollo y demás legislación concordante.

CAPÍTULO XII

Comisión paritaria

Artículo 46. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión paritaria como órgano interpretativo y consultivo del Convenio, que estará formada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y cuatro en representación de los trabajadores.

Esta Comisión Paritaria fija su domicilio en la Estación de Autobuses de Badajoz.



Cada parte podrá designar asesores permanentes y ocasionales. Así mismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Funciones:

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

Procedimiento de los cuestiones y conflictos: serán planteados a la Comisión Paritaria o a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Convenio.

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrán carácter preferente sobre cualquier procedimiento, constituyendo trámite preceptivo previo o 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 cual se decidirán los trámites y formas del proceso (iniciación , información, audiencia, etc.)

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (10 días para asuntos ordinarios, y de 72 horas para asuntos extraordinarios).

CAPÍTULO XIII

Cláusula de descuelgue

Artículo 47. Inaplicación del convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XIV

Cláusula de revisión

Artículo 48. Incremento Salarial.

Para el año 2025 se acuerda la incorporación del concepto Plus Convenio en el salario base diario en un 75% de su cuantía, quedando pendiente de incorporarse el 25% restante en el salario base diario del año siguiente.

Para el año 2026 se acuerda la incorporación del 25% restante del concepto Plus Convenio anteriormente mencionado en el salario base diario, quedando suprimido este concepto salarial al verse integrado en su totalidad en el salario base.



Además, para el año 2026 se acuerda un incremento salarial de todos los conceptos retributivos del 2% sobre las tablas salariales del año 2025.

Para el año 2027 se acuerda un incremento salarial de todos los conceptos retributivos del 2% sobre las tablas salariales del año 2026.

Para el año 2028 se acuerda un incremento salarial de todos los conceptos retributivos del 3% sobre las tablas salariales del año 2027.

Artículo 49. Sometimiento al ASEC-EX.

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 (DOE de 16/abril/1998), a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, bien entendido que el arbitraje será voluntario y, para que se promueva, se exigirá el acuerdo expreso de todas las partes implicadas.

Artículo 50. Medidas para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por el mismo, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

Planes de igualdad: Para las empresas que tengan 50 o más trabajadores se establece el deber de negociar, conforme al Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado/a por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección. La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: Con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado.



Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 51. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ (RD 1026/2024).

Primera. Con el objeto de dar cumplimiento al mandato realizado por el Real Decreto 1026/24 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, se estipula lo siguiente.

Las partes asumen el compromiso de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación, así como garantizar la igualdad de todas las personas trabajadoras, con independencia de su orientación de identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

Igualdad de trato y no discriminación para la contribución de un contexto favorable a la diversidad y el avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

Compromiso a la eliminación y supresión de estereotipos en el acceso al empleo de todas las personas LGTBI.

La clasificación y promoción profesional, reguladas en el presente convenio está basada en criterios objetivos de cualificación y capacidad, garantizándose así el desarrollo y promoción de la persona trabajadora, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, se integrarán en los planes formativos módulos específicos sobre igualdad, no discriminación, y derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral dirigidos a toda la plantilla, en la que se tratará de incluir, como mínimo el siguiente contenido:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos de la diversidad sexual, familiar y de género.

Conocimiento del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Del mismo modo, y con el objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas y con ello lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

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

Tercera. "Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI".

a) Declaración de principios: Es voluntad de los negociadores del presente convenio poner de manifiesto el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de las empresas ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Son principios rectores y garantías del procedimiento de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI:

— La agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando el plazo de cinco días laborables para la notificación de la denuncia al denunciado, desde la recepción por la empresa de la denuncia por acoso y/o violencia contra la persona

LGTBI, disponiendo el denunciado de otros cinco días laborables para formular, en su alegaciones, disponiendo de otros cinco días laborables la Comisión creada al efecto, para proponer a la empresa, la adopción o no de las medidas disciplinarias, que en su caso procedan. La Comisión estará formada por un delegado de personal, elegido por los miembros del comité de empresa, y un representante de la empresa, que deberán adoptar las decisiones por unanimidad.

- El respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - La confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
 - La protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
 - La contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - La restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
 - La prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- d) Procedimiento de actuación: La presentación de la denuncia o queja, se formalizará siempre por escrito dirigido a la empresa, siendo el plazo máximo de su resolución, el anteriormente establecido, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del presente protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO XVI

Subrogación del personal

Artículo 52. Cláusula de subrogación de personal.

En virtud de lo establecido en el artículo 7 del Acuerdo Marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, publicado en el BOE de 26 de febrero de 2015, la subrogación

es materia reservada a dicho Acuerdo Marco, por lo que es de aplicación obligatoria lo establecido en su Título I V Sucesión convencional y subrogación.

Teniendo en cuenta el ámbito personal y funcional del presente convenio, establecido en el artículo 1, se considerará incluido en la subrogación el personal de Estaciones de Autobuses.

CAPÍTULO XVII

Disposición adicional

Disposición adicional única. Protocolo de actuación sobre medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos.

En virtud de lo dispuesto en el párrafo tercero del Artículo 85.1 del E.T. se acuerda adoptar las siguientes medidas dirigidas a la prevención de riesgos y así como a su actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos:

a) Definiciones:

- Riesgo grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de las personas trabajadoras.

b) Responsabilidades y funciones: Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas, o que en su caso deban adoptarse, en materia de protección.
- Adoptará las medidas y dará las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente o inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- Dispondrá lo necesario para que la persona trabajadora que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de riesgo grave e inminente para su seguridad, la de otras personas trabajadoras o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.



CAPÍTULO XVIII

Disposición final

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación atinente.

Tablas salariales año 2025.

CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN	IMPORTE EN C AÑO 2025
SALARIO BASE (Jefe/a de Servicio y Director/a)	56,50
SALARIO BASE (Conductor/a y resto de categorías)	36,28
PLUS CONVENIO	48,85
HORAS EXTRAS	9,68
QUEBRANTO MONEDA	
Diario por relevo	0,95
Conductor-Perceptor mensual	24,16
Cobrador/a mensual	24,16
Factor/a mensual	24,16
Taquillero/a mensual	33,63
LIMPIEZA VEHICULOS	5,90
AYUDA ESCOLAR	12,12
HORAS DE PRESENCIA	Hora ordinaria
DIETAS REGULARES (1)	37,20
Comida	10,29
Cena	9,14
Pernoctación Autonómica	13,16
Pernoctación Interautonómica	17,77
DIETAS DISCRECIONALES Y PORTUGAL (1)	64,39
Comida	22,54
Cena	19,31
Pernoctación	22,54
DIETAS DISCRECIONALES INTERNACIONAL (1)	114,47
Comida	40,07
Cena	34,34
Pernoctación	40,07



Tablas salariales año 2026.

CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN	IMPORTE EN C AÑO 2026
SALARIO BASE (Jefe/a de Servicio y Director/a)	59,68
SALARIO BASE (Conductor/a y resto de categorías)	39,06
HORAS EXTRAS	9,88
QUEBRANTO MONEDA	
Diario por relevo	0,97
Conductor-Perceptor mensual	24,65
Cobrador/a mensual	24,65
Factor/a mensual	24,65
Taquillero/a mensual	34,30
LIMPIEZA VEHICULOS	6,02
AYUDA ESCOLAR	12,37
HORAS DE PRESENCIA	Hora ordinaria
DIETAS REGULARES (1)	37,95
Comida	10,50
Cena	9,32
Pernoctación Autonómica	13,43
Pernoctación Interautonómica	18,12
DIETAS DISCRECIONALES Y PORTUGAL (1)	65,67
Comida	22,99
Cena	19,70
Pernoctación	22,99
DIETAS DISCRECIONALES INTERNACIONAL (1)	116,76
Comida	40,87
Cena	35,03
Pernoctación	40,87



Tablas salariales año 2027.

CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN	IMPORTE EN C AÑO 2027
SALARIO BASE (Jefe/a de Servicio y Director/a)	60,87
SALARIO BASE (Conductor/a y resto de categorías)	39,84
HORAS EXTRAS	10,07
QUEBRANTO MONEDA	
Diario por relevo	0,99
Conductor-Perceptor mensual	25,14
Cobrador/a mensual	25,14
Factor/a mensual	25,14
Taquillero/a mensual	34,99
LIMPIEZA VEHICULOS	6,14
AYUDA ESCOLAR	12,61
HORAS DE PRESENCIA	Hora ordinaria
DIETAS REGULARES (1)	38,71
Comida	10,71
Cena	9,51
Pernoctación Autonómica	13,70
Pernoctación Interautonómica	18,49
DIETAS DISCRECIONALES Y PORTUGAL (1)	66,99
Comida	23,45
Cena	20,09
Pernoctación	23,45
DIETAS DISCRECIONALES INTERNACIONAL (1)	119,10
Comida	41,69
Cena	35,73
Pernoctación	41,69



Tablas salariales año 2028

CONCEPTO Y DESCRIPCIÓN	IMPORTE EN C AÑO 2028
SALARIO BASE (Jefe/a de Servicio y Director/a)	62,70
SALARIO BASE (Conductor/a y resto de categorías)	41,03
HORAS EXTRAS	10,38
QUEBRANTO MONEDA	
Diario por relevo	1,02
Conductor-Perceptor mensual	25,89
Cobrador/a mensual	25,89
Factor/a mensual	25,89
Taquillero/a mensual	36,04
	0,00
LIMPIEZA VEHICULOS	6,32
AYUDA ESCOLAR	12,99
HORAS DE PRESENCIA	Hora ordinaria
DIETAS REGULARES (1)	39,87
Comida	11,03
Cena	9,79
Pernoctación Autonómica	14,11
Pernoctación Interautonómica	19,04
DIETAS DISCRECIONALES Y PORTUGAL (1)	69,00
Comida	24,15
Cena	20,70
Pernoctación	24,15
DIETAS DISCRECIONALES INTERNACIONAL (1)	122,67
Comida	42,94
Cena	36,80
Pernoctación	42,94

UGT

CCOO

SLT

AREBUS

AGAPYMET