



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 13 de febrero 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 Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2024-2027. (2025060509)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2024-2027 (código de convenio 10000265011982), cuyo texto definitivo fue suscrito el 23 de enero de 2025, de una parte, por las organizaciones empresariales Federación Empresarial Cacereña (CEOE-CEPYME), AREBUS (Asociación Regional de Empresas de Transporte en Autobús), ASEMTRAEX (Asociación de Empresarios de Transporte de Extremadura) y ETRANSA (Empresarios de Transporte Asociados) y, de otra, por las organizaciones sindicales SLT (Sindicato Libre de Transporte), CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores).

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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que 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, 13 de febrero de 2025.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA PARA LA
PROVINCIA DE CÁCERES 2024-2027

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 centro de trabajo 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 (CEOE CEPYME), AREBUS (Asociación Regional de Empresas de Transporte en Autobús), ASEMTRAEX (Asociación de Empresarios de Transporte de Extremadura) y E TRANSA (Empresarios de Transporte Asociados), como Organizaciones Empresariales más representativas, y las centrales sindicales SLT (Sindicato Libre de Transporte) CCOO (Comisiones Obreras) y UGT (Unión General de Trabajadores) que ostentan la representación de la totalidad de delegados del sector en la provincia de Cáceres, por lo que tienen también el 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 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2027.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2028, sin necesidad de comunicación por escrito.

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.

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.

Artículo 5. Contrato fijo discontinuo.

Tiene tal consideración el personal contratado para uno o varios trabajos que se repiten periódica o cíclicamente. Tendrá esta consideración el personal contratado para campañas o temporadas tales como para el transporte escolar o traslado de trabajadores en temporada.

Con independencia de lo estipulado en el párrafo anterior, adquirirán tal consideración cuando dicho personal sea llamado a trabajar tres temporadas seguidas por la misma empresa, por una duración mínima ininterrumpida de 120 días o cuatro meses de trabajo, mediante propuesta individualizada y escrita.

Se tendrá en cuenta que en cada suspensión de trabajo del trabajador fijo-discontinuo la relación laboral no se considerará extinguida, sino tan solo interrumpida, y al ser estas suspensiones consustanciales al desenvolvimiento de este tipo de transporte, no se considerarán estas debidas a la concurrencia de causas económicas o tecnológicas.

Las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratadas, si bien el llamamiento del personal fijo-discontinuo podrá hacerse gradualmente en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar, y deberá efectuarse dentro de cada puesto de trabajo por orden relativo y sucesivo de antigüedad, de modo tal que cumplan todos los trabajadores el mismo período útil de trabajo al cabo del año, computado este a partir de la iniciación de las actividades en cada temporada de trabajo.

El llamamiento al personal se efectuará mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse de forma comprobable y con una antelación mínima de cinco días.. Se considerará comunicación válida a estos efectos la remisión de un SMS por parte de la empresa al trabajador al número de teléfono que el mismo deberá facilitar y tener actualizado en la empresa.



Si pasado un plazo de 72 horas desde el momento en el que el trabajador debió incorporarse a su puesto éste no lo hubiera hecho, se entenderá que se produce la dimisión del trabajador de su puesto de trabajo, salvo que, el trabajador, también de forma comprobable, alegue, y posteriormente pruebe, que existe causa no imputable al mismo que le impida incorporarse en plazo.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan siempre que sean de su misma categoría profesional, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores las partes firmantes de este convenio acuerdan autorizar la celebración de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial con una jornada mínima diaria de cuatro horas.

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

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

- Dietas.
- Quebranto de moneda.



Del control de la contratación.

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Los contratos por circunstancias de la producción podrán tener una duración máxima de 12 meses.

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.

Cobrarán 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.

Plus conductor perceptor: Se percibirá mensualmente en la cuantía que se indica en el anexo I por cualquier persona trabajadora con la categoría de conductor/a que realice las funciones propias del conductor/a perceptor/a.

El conductor/a perceptor/a tiene las funciones de cobros, revisión billetes, cuidado de los equipajes y demás funciones de conductor – perceptor recogidas en el laudo de 24 de noviembre de 2000 (BOE 24/2/01)“.

Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán a todo el personal a razón de 30 días de salario base más antigüedad, más el 100% del plus convenio. 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.

Plus de Navidad y Año Nuevo: Los trabajadores que se encuentren prestando servicio entre las 20:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre de cada año y las 15:00 horas del día de Navidad o Año Nuevo, tendrán derecho a recibir un plus de la cuantía indicada en el anexo I del presente convenio en el caso de trabajar entre Nochebuena y Navidad, y la misma cuantía si trabajaran entre Nochevieja y Año Nuevo.

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.

En el caso de que un trabajador realizara en la misma jornada laboral servicios escolares y regulares devengará el importe de la dieta correspondiente a transportes regulares, y la que corresponda a la naturaleza del servicio realizado si solo se realizaran trabajos de una de las categorías.

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.

Cálculo del valor de la hora extraordinaria:

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

$$\text{Salario anual de la categoría en tablas} + \text{antigüedad} / 1.794 \text{ (horas anuales).}$$

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.



No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, que servirá para cálculos futuros, durante la vigencia del presente convenio, el valor bruto de la hora extra queda fijada en los siguientes importes para las siguientes anualidades, cualquiera que sea la categoría del trabajador:

Año 2024 14,37 €.

Año 2025 14,80 €.

Año 2026 15,25 €.

Año 2027 15,78 €.

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 bimensualmente. El trabajador deberá realizar el registro horario conforme lo establecido en la legislación laboral y mediante el sistema que le facilite la empresa. Mensualmente, junto con la nómina, la empresa pondrá a disposición del trabajador un resumen de las horas trabajadas durante ese mes para su control.

En cuanto al descanso semanal de día y medio ininterrumpido, se acuerda la posibilidad de acumularlo por periodos bimensuales 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 bimensual 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.

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 así como el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015).



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 será la que se consigna en la tabla salarial adjunta como anexo al presente convenio.

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 será la que se consigna en la tabla salarial adjunta como anexo al presente convenio.

En todo caso, los conductores que realicen su descanso en ruta deberán realizarlo en una cama que será facilitada por la empresa.

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 bille-



tes, 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 34.6 del Estatuto de los Trabajadores, que preceptúa la obligatoriedad de las empresas a elaborar el calendario laboral, siempre en los dos primeros meses del año. El calendario se exhibirá 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 discrecionales) 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 cinco días remunerados 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. Complemento nocturnidad.

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 o enfermedad profesional, 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 I.T. hasta alcanzar el 100% del salario medio del trabajador en el último año computado éste teniendo en cuenta la totalidad de los conceptos salariales, a excepción de dietas, horas extra y gastos de bolsillo.

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 I.T. hasta totalizar el 100% del salario base, más antigüedad, más plus convenio, desde el día de la baja hospitalaria.

Asimismo, en el caso de IT derivada de enfermedades muy graves, y previa acreditación de la enfermedad por el trabajador a la empresa mediante certificado médico oficial, la empresa complementará a partir del 7º día de baja las prestaciones de IT que reciba el trabajador hasta alcanzar el 100% del salario medio del trabajador en el último año computado éste teniendo en cuenta la totalidad de los conceptos salariales, a excepción de dietas, horas extra y gastos de bolsillo.

A estos efectos se considerarán enfermedades graves las siguientes:

I. Oncología:

Leucemia linfoblástica aguda.

Leucemia aguda no linfoblástica.

Linfoma no Hodgkin.

Enfermedad de Hodgkin.

Tumores del Sistema Nervioso Central.

Retinoblastomas.

Tumores renales.

Tumores hepáticos.

Tumores óseos.

Sarcomas de tejidos blandos.

Tumores de células germinales.

Otras neoplasias graves.

**II. Hematología:**

Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).

Neutropenias constitucionales graves.

Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Alergia e inmunología:

Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.

Asma bronquial grave.

Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.

Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.

Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.

Otras inmunodeficiencias:

- a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
- b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
- c. Síndrome de Di George.
- d. Síndrome de HiperIgE.
- e. Síndrome de IPEX.
- f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.

Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

IV. Psiquiatría:

Trastornos de la conducta alimentaria.

Trastorno de conducta grave.

Trastorno depresivo mayor.

Trastorno psicótico.



Trastorno esquizoafectivo.

V. Neurología:

Traumatismo craneoencefálico severo.

Lesión medular severa.

Epilepsias:

- a. Síndrome de West.
- b. Síndrome de Dravet.
- c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
- d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
- e. Síndrome de Rasmussen.
- f. Encefalopatías epilépticas.
- g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
- h. Otras epilepsias bien definidas.

Enfermedades autoinmunes:

- a. Esclerosis múltiple.
- b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
- c. Guillain-Barré.
- d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
- e. Encefalitis límbica.

Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.

Enfermedades neuromusculares:

- a. Enfermedad de Duchenne.
- b. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.



Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

Accidente cerebrovascular.

Parálisis cerebral infantil.

Narcolepsia-cataplejía.

VI. Cardiología:

Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

Trasplante cardíaco.

VII. Aparato respiratorio:

Fibrosis quística.

Neumopatías intersticiales.

Displasia broncopulmonar.

Hipertensión pulmonar.

Bronquiectasias.

Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

a. Proteínosis alveolar.

b. Hemosiderosis pulmonar.

c. Sarcoidosis.

d. Colagenopatías.

Trasplante de pulmón.

VIII. Aparato digestivo:

Resección intestinal amplia.



Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).

Trasplante intestinal.

Hepatopatía grave.

Trasplante hepático.

Otras enfermedades graves del aparato digestivo.

IX. Nefrología:

Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.

Trasplante renal.

Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.

Tubulopatías de evolución grave.

Síndrome de Bartter.

Cistinosis.

Acidosis tubular renal.

Enfermedad de Dent.

Síndrome de Lowe.

Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.

Síndromes polimalformativos con afectación renal.

Vejiga neurógena.

Otras enfermedades nefrourológicas graves.

X. Reumatología:

Lupus eritematoso sistémico.

Enfermedad mixta del tejido conectivo.

Esclerodermia sistémica.



Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).

Otras enfermedades reumatológicas graves.

XI. Cirugía:

Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.

Cirugía del tórax: deformidades torácicas, malformaciones pulmonares, etc.

Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.

Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.

Cirugía del politraumatizado.

Cirugía de las quemaduras graves.

Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.

XII. Cuidados paliativos:

Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.

XIII. Enfermedades infecciosas:

Infección por VIH.

Tuberculosis.

Neumonías complicadas.

Osteomielitis y artritis sépticas.

Endocarditis.



Pielonefritis complicadas.

Sepsis.

XIV. Endocrinología:

Diabetes Mellitus tipo I.

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 de 28.000 euros durante toda la vigencia del presente convenio.

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 63 años, 8 mensualidades de salario base, más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 5 mensualidades de salario base, más antigüedad.

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 y registro de pareja de hecho.
- b) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como a parejas de hecho inscritas en registro público. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, o sin hospitalización siempre que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito en cuyo caso debe ofrecerse un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses, si bien con derecho a percibir una prestación económica a cargo de la seguridad social por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y 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 Estatuto de los Trabajadores.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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, debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas.

- 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 anteriores 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 anteriores de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

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

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores, dos de SLT, uno de CCOO, y uno de UGT y cuatro representantes de los empresarios, dos de FEC-AREBUS, uno de ASEMTRAEX, y uno de ETRANSA, 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.



A estos efectos se designan los siguientes domicilios:

FEC- AREBUS:	C/ Obsipo Segura Sáez, 8 Bajo (10001. Cáceres)
ASEMTRAEX:	Plaza de Islandia 5 Bajo 10005 Cáceres
ETRANSA :	C/ Camino de San Marcos s/n. 10300 Navalmoral de la Mata
SLT	C/ Marrakech, 21 Local 1. 10005 Cáceres
UGT	C/ Abilio Rodríguez Rosillo ,17 Bajo 5, (La Madrila) 10001 Cáceres
CCOO	C. Obispo Ciriaco Benavente, 2, 10001 Cáceres

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.

La comisión paritaria se encargará también anualmente de analizar las consecuencias que las prestaciones complementarias a la IT señaladas en el artículo 13 producen en el absentismo en las empresas, de modo que las mismas se modificarán en el próximo convenio colectivo si producen un incremento significativo del absentismo en las empresas.

Artículo 23. Compromiso de colaboración.

Las personas trabajadoras afectadas 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 incremento de 7,5% en el año 2024 para el salario base y del 3% en el plus convenio con efectos 1 de enero de 2024; y del 3% para el resto de conceptos distintos al salario base y plus convenio con efectos desde la publicación del presente convenio en el DOE.

Un incremento del 3% en 2025 y 2026 sobre todos los conceptos económicos.

Un incremento del 3,5% en 2027 sobre todos los conceptos económicos.

Artículo 26. Realización de cursos de capacitación en el sector del transporte de viajeros por carretera.

El tiempo de realización de cursos de formación continua para la capacitación (CAP) del sector del transporte de viajeros por carretera por los trabajadores afectados por el presente convenio computará como tiempo de trabajo efectivo, si bien será potestad de la empresa la determinación de las fechas y horarios de realización de éstos.

Artículo 27. Sucesión convencional y subrogación.

1) Lo previsto en el presente artículo será de exclusiva aplicación a los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos o interurbanos, de viajeros por carretera con vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas incluida la del Conductor, prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las formulas de gestión



indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de Contratos del Sector Público, y todo ello con independencia de que la Empresa que preste o vaya a prestar este tipo de servicios se dedique a otra actividad de transporte o de la industria o los servicios.

- 2) Lo dispuesto en el presente convenio no prejuzga la aplicación, cuando proceda, de lo regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la sucesión de empresas.
- 3) Lo dispuesto en este artículo en orden a la sucesión y subrogación empresarial no será de aplicación en los supuestos en los que la empresa saliente tenga el carácter de Administración pública, estatal, autonómica, local o institucional, ni cuando se trate de empresas, entes u organismos públicos dependientes de cualquiera de las Administraciones anteriormente citadas, salvo que sus relaciones laborales sean reguladas por los convenios colectivos territoriales y/o autonómicos del ámbito funcional del artículo 3 del presente Acuerdo.
- 4) El presente artículo tiene como finalidad regular la situación de los contratos de trabajo de los empleados de empresas concesionarias/prestatarias salientes adscritos a este tipo de transporte de viajeros que finalicen por transcurso de su plazo de otorgamiento, o por cualquier otra causa, y sean objeto de un nuevo procedimiento de selección de un nuevo prestatario del servicio (empresa entrante). Lo regulado en el presente artículo será de aplicación igualmente en los supuestos en los que el servicio de transporte objeto de licitación fuera reordenado, unificado, modificado o se le diera otra denominación por la Administración titular.
- 5) A los efectos del presente artículo se considera "Conductor/a adscrito/a" a todo aquel/lla, que realice su trabajo de forma habitual en las rutas del servicio regular permanente de uso general, urbano o interurbano afectado. No pierde esta consideración el Conductor/a que puntualmente pueda prestar servicios de transporte diferentes a aquel al que se encuentre adscrito, siempre que en términos de jornada anual, estos últimos servicios no superen el 20% de la jornada máxima ordinaria prevista en el convenio colectivo de aplicación, para el período evaluado, contemplada proporcionalmente en los supuestos de contratos a tiempo parcial, en los últimos seis meses efectivamente trabajados inmediatamente anteriores a la fecha de vencimiento de la concesión.
- 6) En relación con el resto del personal (Taquilleros, Talleres, Administración, Gestión, Explo-tación, Logística y demás departamentos o secciones) pertenecientes a otras categorías o grupos profesionales, se considerarán adscritos al servicio y por ello sujetos de subro-gación, a aquellos empleados que desarrollen su actividad, aunque sea en parte, en el servicio concesional afectado.

En cuanto a derechos de información y consultas, las empresas vendrán obligadas a entregar a sus representantes sindicales, documentación acreditativa de los trabajadores/



as adscritos en cada momento, a cada una de las concesiones que tengan adjudicadas, descritos en los apartados 4.º y 5.º anteriores. En ausencia de representación sindical, será a cada trabajador de la empresa al que se le comunique de manera fehaciente dicha adscripción. En ausencia de representación sindical en las empresas, se dará traslado a la Comisión Paritaria de este Acuerdo marco de la información facilitada al Ministerio o Administración correspondiente a efectos de dotación de personal adscrito a la concesión, en el momento que sea solicitada por éste. En los ámbitos sectoriales inferiores se podrán regular y exigir estos mismos procesos u obligación de información y consulta.

Las disposiciones contempladas en los correspondientes pliegos de cláusulas administrativas, jurídicas, técnicas y económicas que disciplinen los correspondientes procedimientos concursales, por su carácter de normas de contratación administrativas (y aunque recogieran previsiones en orden al régimen de subrogación del personal), no afectarán, ni restringirán la eficacia y carácter vinculante de lo regulado en el presente artículo. Si en dichos pliegos no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo, por su naturaleza vinculante en el orden laboral, y para los trabajadores afectados por la subrogación. Tanto en uno como en el otro caso, la subrogación tendrá carácter obligatorio para las empresas y los trabajadores afectados en los términos que se contemplen en los repetidos pliegos y en el presente Acuerdo, excepto resolución judicial por la que se demuestre dolo, mala fe o una práctica irregular en la adscripción de trabajadores a la concesión sujeta a cambio de operador. A los efectos del presente artículo se entenderá como “práctica irregular en la adscripción” el hecho de que un trabajador, estando adscrito a un servicio concesional determinado (todo ello en los términos definidos en el artículo 19-4.º), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

Sucesión.

A) Cuando se produzca la sucesión de un nuevo operador de transporte por finalización, cualquiera que sea la causa, del servicio de transporte regular permanente de uso general, se producirá la subrogación por la empresa entrante en los contratos de trabajo de los empleados adscritos al servicio, que acrediten al menos seis meses de antigüedad en la concesión afectada de la Empresa saliente computándose el plazo en la fecha de finalización de la vigencia de la concesión anterior, todo ello en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo regulado en los artículos siguientes, y con independencia de que el operador entrante reciba o no los medios materiales e instalaciones utilizados por el operador saliente. El servicio de transporte



regular permanente de uso general se considerará como unidad productiva y económica con entidad y autonomía propias a los efectos prevenidos en el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores.

- B) No se aplicará el periodo de seis meses de antigüedad a los trabajadores de la empresa saliente vinculados con contratos de relevo por jubilaciones parciales, ni a los vinculados con contratos de interinidad suscritos para sustituir a trabajadores en baja/permiso por maternidad/paternidad, incapacidades temporales, ni a aquéllos que se hayan incorporado para sustituir bajas voluntarias, jubilaciones totales, excedencias voluntarias, suspensiones del contrato con reserva del puesto de trabajo, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez o por fallecimiento de un trabajador.
- C) Tampoco operará el límite temporal de los seis meses –y por ello quedarán afectados por la subrogación– aquellos trabajadores que se hayan incorporado al servicio concesional afectado, en el lapso temporal comprendido entre el vencimiento de la anterior concesión y el inicio efectivo de la siguiente, siempre que concurren de forma acumulada las siguientes circunstancias:
- Que el trabajador pertenezca al mismo grupo profesional, con la misma o menor antigüedad media que los restantes trabajadores objetos de subrogación de su mismo Grupo, y el coste empresa del trabajador, en términos de jornadas equivalentes, sea semejante al de estos últimos.
 - Que el trabajador, al menos, tenga una antigüedad de dos meses inmediatamente anteriores al inicio efectivo de la prestación del servicio por el nuevo operador. Esta antigüedad mínima tampoco será exigible en los casos establecidos en la letra B) anterior.
 - Que se mantenga constante el número total de trabajadores del mismo Grupo existentes en el momento del vencimiento de la concesión, medidos en términos de jornada, del servicio concesional.
- D) La naturaleza temporal –en su caso– de estos contratos, determinada por la causa que los originó, no se desvirtuará por el hecho de que opere la subrogación, por lo que se extinguirán en la fecha pactada en los mismos.

Obligaciones de las empresas salientes.

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



- Una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo, las seis últimas nóminas devengadas y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos –de existir–.
- De igual forma entregará información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP –cuando sea de aplicación.
- Copia de la comunicación entregada a la representación de los trabajadores de la Empresa saliente, con el acuse de recibo, sobre la adjudicación del servicio, expresando con el debido detalle identidad del nuevo adjudicatario, identidad de los trabajadores objeto de subrogación y pactos escritos o no escritos, individuales o colectivos, existentes y comunicados a la Empresa entrante.
- La Empresa entrante no será responsable ni asumirá las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos colectivos o individuales que no le hubieran sido comunicados por la Empresa saliente en los términos establecidos en el apartado anterior, o no se encuentren incluidos en el Expediente administrativo de Contratación. Quedarán en todo caso a salvo los derechos y las acciones extrajudiciales o judiciales que pudieran asistir, tanto de los trabajadores como de la Empresa entrante, por causa de la deficiente o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo 22 se aplican y son de obligatoria observancia, exclusivamente, para las empresas saliente y entrante, y en ningún modo perjudicarán los derechos y acciones que, a cada trabajador, individualmente, le asistan para reivindicar sus condiciones laborales, ya sean económicas o de otra índole.

La empresa saliente, en este trámite de información y entrega de documentación, se ajustará a la suministrada en el expediente de licitación a la Administración contratante. Si en los pliegos o en el procedimiento de licitación, no se recogiera cláusula ni disposición relativa a la subrogación en los contratos de trabajo de los empleados de la empresa saliente, o se estableciera la no aplicación para determinados colectivos, –o no se hiciera referencias a ellos o no se mencionaran–, o establecieran un número de trabajadores inferior a los adscritos por aplicación del presente Acuerdo, será igualmente vinculante en toda su integridad lo previsto en el presente Acuerdo y para los trabajadores afectados por la subrogación, entendiéndose por tales en ese caso, a los trabajadores definidos en los apartados 4.º y 5.º del artículo 19.

Obligaciones de la empresa entrante.

La empresa entrante cursará el alta en Seguridad Social de los trabajadores objeto de subrogación con efectos, desde el mismo día en el que inicie de forma efectiva la prestación del



servicio concesional del que haya resultado adjudicataria. De ser necesaria la realización de procesos de formación o reciclaje para la adaptación de los trabajadores subrogados a los nuevos sistemas de organización del servicio o del uso de los vehículos, corresponderán a la Empresa entrante.

Efectos de la subrogación.

La subrogación contractual surtirá efectos en el ámbito laboral (obligaciones económicas y de seguridad social), para la Empresa saliente, el día en el que cese de prestar efectivamente el servicio, y para la Empresa entrante, el día de inicio de la prestación efectiva del servicio (o en la fecha del Acta de inauguración del servicio levantada por la Administración concedente, de existir). Todas las obligaciones de naturaleza económica –sean salariales o extra salariales– y de Seguridad Social, relativas a los trabajadores afectados por la subrogación, serán por cuenta de la Empresa saliente o de la Empresa entrante, hasta y a partir de las fechas indicadas en el presente artículo. Si por los Tribunales, de cualquier orden, se estableciera en sentencia firme otro momento temporal para imputar las correspondientes obligaciones a una u otra empresa, se estará a lo indicado en la misma, sin perjuicio del derecho de repetición que pudiera asistir a cualquiera de ellas en base a los momentos temporales aquí pactados.

Artículo 28. 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.

Disposición adicional primera.

Las empresas vendrán obligadas a complementar el salario de las personas trabajadoras hasta alcanzar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado en cada uno de los años de vigencia de este convenio en términos anuales y de acuerdo con las reglas establecidas en la legislación aplicable a tales efectos.

Disposición adicional segunda. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas y sus plantillas actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGTBI), respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión de su género que muestren y sus características sexuales.

Segundo. Acceso al empleo.

Con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, las personas encargadas de la selección de personal para el acceso a la empresa evitarán en todo momento considerar para la contratación la orientación e identidad sexual de la persona seleccionada, así como la expresión del género que muestren y sus características sexuales.

Para ello, se tendrá en cuenta de manera exclusiva la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Tercero. Clasificación y promoción profesional.



Será considerada nula, y por tanto no aplicable, cualquier actuación o consideración relativa a la clasificación y promoción profesional que conlleve discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La clasificación y formación profesional se deberá basar en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de la personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión 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.

Cualquier documento o comunicación que se realice en la empresa utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo que se desarrollarán con la estructura y contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.



Sexto. Permisos y beneficios sociales.

Los permisos, beneficios sociales y derechos contenidos en el presente convenio, y cualquier otro que sea de aplicación en la empresa, serán aplicables a toda la plantilla, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán en condiciones de igualdad de los permisos establecidos en el presente convenio, y se tendrá en consideración la especial necesidad de las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales relacionadas con su cambio de género.

Séptimo. Régimen disciplinario.

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.

Disposición final.

Los atrasos devengados por la aplicación retroactiva del presente convenio serán abonados por la empresa junto con la nómina que se devengue inmediatamente después de la fecha de publicación del presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura.



CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2024	PLUS CONVENIO AÑO 2024	SALARIO ANUAL 2024	SALARIO BASE MES 2025	PLUS CONVENIO AÑO 2025	SALARIO ANUAL 2025	SALARIO BASE MES 2026	PLUS CONVENIO AÑO 2026	SALARIO ANUAL 2026	SALARIO BASE MES 2027	PLUS CONVENIO AÑO 2027	SALARIO ANUAL 2027
Jefe de Servicio	1.354,15 €	*****	20.312,18 €	1.394,77 €	*****	20.921,55 €	1.436,61 €	*****	21.549,19 €	1.486,89 €	*****	22.303,42 €
Jefe de Sección	917,54 €	146,80 €	15.965,13 €	945,07 €	151,20 €	16.444,09 €	973,42 €	155,74 €	16.937,41 €	1.007,49 €	161,19 €	17.530,22 €
Jefe de Negociado	917,54 €	146,80 €	15.965,13 €	945,07 €	151,20 €	16.444,09 €	973,42 €	155,74 €	16.937,41 €	1.007,49 €	161,19 €	17.530,22 €
Oficial de Primera	915,43 €	146,80 €	15.933,42 €	942,89 €	151,20 €	16.411,42 €	971,18 €	155,74 €	16.903,76 €	1.005,17 €	161,19 €	17.495,39 €
Oficial de Segunda	915,43 €	146,80 €	15.933,42 €	942,89 €	151,20 €	16.411,42 €	971,18 €	155,74 €	16.903,76 €	1.005,17 €	161,19 €	17.495,39 €
Auxiliar	915,43 €	146,80 €	15.933,42 €	942,89 €	151,20 €	16.411,42 €	971,18 €	155,74 €	16.903,76 €	1.005,17 €	161,19 €	17.495,39 €
Jefe de Administración	917,79 €	146,80 €	15.968,85 €	945,33 €	151,20 €	16.447,92 €	973,69 €	155,74 €	16.941,36 €	1.007,76 €	161,19 €	17.534,30 €
Inspector	917,79 €	146,80 €	15.968,85 €	945,33 €	151,20 €	16.447,92 €	973,69 €	155,74 €	16.941,36 €	1.007,76 €	161,19 €	17.534,30 €
Conductor	917,79 €	146,80 €	15.968,85 €	945,33 €	151,20 €	16.447,92 €	973,69 €	155,74 €	16.941,36 €	1.007,76 €	161,19 €	17.534,30 €
Cobrador	917,79 €	146,80 €	15.968,85 €	945,33 €	151,20 €	16.447,92 €	973,69 €	155,74 €	16.941,36 €	1.007,76 €	161,19 €	17.534,30 €
Taquilleros (Factor)	917,79 €	146,80 €	15.968,85 €	945,33 €	151,20 €	16.447,92 €	973,69 €	155,74 €	16.941,36 €	1.007,76 €	161,19 €	17.534,30 €
Jefe de Taller	919,78 €	146,80 €	15.998,62 €	947,37 €	151,20 €	16.478,58 €	975,79 €	155,74 €	16.972,93 €	1.009,94 €	161,19 €	17.566,99 €
Oficial de Primera	917,79 €	146,80 €	15.968,85 €	945,33 €	151,20 €	16.447,92 €	973,69 €	155,74 €	16.941,36 €	1.007,76 €	161,19 €	17.534,30 €
Oficial de Segunda	913,47 €	146,80 €	15.904,01 €	940,87 €	151,20 €	16.381,13 €	969,10 €	155,74 €	16.872,56 €	1.003,02 €	161,19 €	17.463,10 €
Oficial de Tercera	913,47 €	146,80 €	15.904,01 €	940,87 €	151,20 €	16.381,13 €	969,10 €	155,74 €	16.872,56 €	1.003,02 €	161,19 €	17.463,10 €
Mozo	908,73 €	146,80 €	15.832,96 €	935,99 €	151,20 €	16.307,95 €	964,07 €	155,74 €	16.797,18 €	997,82 €	161,19 €	17.385,09 €

Pluses y complementos. (Para todas las categorías)	Año 2024		Año 2025		Año 2026		Año 2027	
	Dieta completa 2024	Alojamiento y desayuno 2024	Dieta completa 2025	Alojamiento y desayuno 2025	Dieta completa 2026	Alojamiento y desayuno 2026	Dieta completa 2027	Alojamiento y desayuno 2027
Quebranto de moneda	24,72 €		25,46 €		26,22 €		27,14 €	
Gastos de bolsillo	12,05 €		12,41 €		12,79 €		13,23 €	
Limpieza del vehículo	5,22 €		5,37 €		5,54 €		5,73 €	
Plus dedicación taquillero (Abonable 11 pagas)	42,63 €		43,91 €		45,23 €		46,81 €	
Plus conductor percceptor (Se recibirá mensualmente siempre que se realice al menos un día en el mes natural las funciones de conductor percceptor)	95,00 €		97,85 €		100,79 €		104,31 €	
Plus Navidad y año Nuevo	30,90 €		31,83 €		32,78 €		33,93 €	

TIPO DE TRANSPORTE	Año 2024		Año 2025		Año 2026		Año 2027	
	Dieta completa 2024	Alojamiento y desayuno 2024	Dieta completa 2025	Alojamiento y desayuno 2025	Dieta completa 2026	Alojamiento y desayuno 2026	Dieta completa 2027	Alojamiento y desayuno 2027
Regulares	43,02 €	23,17 €	44,31 €	23,86 €	45,64 €	24,58 €	47,23 €	25,44 €
Discrecionales en España y Portugal	55,73 €	30,24 €	57,40 €	31,15 €	59,12 €	32,08 €	61,19 €	33,20 €
Discrecionales en el resto de países	81,24 €	39,68 €	83,67 €	40,87 €	86,18 €	42,10 €	89,20 €	43,57 €
Obreros y escolares	23,62 €	8,51 €	24,33 €	8,77 €	25,06 €	9,03 €	25,93 €	9,34 €
Comida y Cena 2024	9,94 €		10,23 €		10,54 €		10,91 €	
Comida y Cena 2025	12,77 €		13,15 €		13,54 €		14,02 €	
Comida y Cena 2026	20,78 €		21,40 €		22,04 €		22,82 €	
Comida y Cena 2027	7,55 €		7,78 €		8,01 €		8,29 €	