



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2022, 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 2019-2023". (2022061599)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera para la provincia de Cáceres 2019-2023 (código de convenio 10000265011982), que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2022, de una parte, por la Federación Empresarial Cacereña y ASEMTRAEX, y de otra, por las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT.

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

RESUELVE:

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

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

Mérida, 11 de abril de 2022.

La Directora General de Trabajo
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA
PARA LA PROVINCIA DE CÁCERES 2019-2023

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 y ASEMTRAEX, como Organizaciones Empresariales más representativas, y las centrales sindicales CC.OO. y UGT que tienen también carácter de más representativas, con lo que el presente Convenio es de eficacia general.

Dado que el presente convenio no contiene cláusula de inaplicación del régimen salarial, ésta se producirá sólo previo acuerdo entre empresarios y trabajadores, según lo dispuesto en el artículo 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 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2024, 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.

Artículo 5. Legislación supletoria.

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

En lo relativo a la jornada laboral, para lo no dispuesto en el presente convenio se estará a lo determinado en el Decreto 1561/1995 (modificado por Real Decreto 902/2007) y Reglamento CE 561/2006 así como el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera (BOE» núm. 49, de 26 de febrero de 2015)

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.

Cobrará 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

Asimismo, no se percibirá este plus convenio en las anualidades de 2019, 2020 y 2021 en las pagas extraordinarias.

En el año 2022 se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias el 25% del plus convenio.

En el año 2023 se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias el 50% del plus convenio.

Sin perjuicio de su debida inclusión en el próximo convenio este incremento, las partes acuerdan que en el año 2024 el plus convenio se recibirá en cada una de las pagas extraordinarias en un 75%, y en 2025 el plus convenio se recibirá completo en cada una de las pagas extraordinarias.

Plus único compensatorio Las personas trabajadoras devengarán por una sola vez un plus único compensatorio de 125€ brutos, en proporción al tiempo en alta en la empresa durante 2021. Este plus se abonará de una sola vez en la mensualidad inmediatamente posterior a aquella en que se publique el presente convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

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

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

Plus de dedicación del taquillero. (Factor).

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

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 30 € 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:

Salario anual de la categoría en tablas+ antigüedad / 1.794 (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.

Artículo 11. Jornada.

La jornada laboral para las empresas afectadas por el presente Convenio será de 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, el cómputo de la jornada se hará bisemanalmente. 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 bisemanales a excepción de aquellos servicios discrecionales de duración superior a dos semanas, en los cuales el descanso se dará acumulado a la terminación del servicio.

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

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 billetes, liquidación y repostaje del vehículo. En todo caso el tiempo de toma y deje de servicio deberá obligatoriamente prestarse en el centro de trabajo o en el propio vehículo.

Se considerarán tiempo efectivo de trabajo las horas de conducción mediante el tacógrafo del



vehículo así como 60 minutos diarios por los conceptos de toma y deje de servicio prestado en las condiciones señaladas anteriormente.

- Venta de billetes. Todo el personal que está sujeto a la venta de billetes en taquilla se le computará como de trabajo el tiempo exigido por la empresa para tal cometido.
- Calendario Laboral. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 34.6 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 expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma.
- Vacaciones anuales. El personal sometido al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales; este periodo será retribuido en función del salario real, es decir, salario base, más el plus de convenio, más la antigüedad.

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

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

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

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

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

Con carácter general las empresas de servicios mixtos (que presten servicios regulares y 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 al año de asuntos propios, de estos días, cuatro serán remunerados en 2022 y los cinco en 2023. Estos días de asuntos propios se acumularán, con carácter general, a las vacaciones que sean asignadas a cada trabajador en el momento de elaboración del cuadro de vacaciones de la empresa. No obstante, el trabajador podrá disfrutarlos en periodos distintos a los fijados como de vacaciones siempre que preavise a la empresa con al menos 72 horas de antelación, y que el número de trabajadores que lo disfruten simultáneamente no impida el normal funcionamiento de la empresa.
- Limpieza del vehículo: Ningún trabajador estará obligado a realizar la limpieza de los vehículos de la empresa. No obstante, el trabajador que, previo acuerdo con la empresa, desee realizar dicha tarea de limpieza percibirá un complemento de limpieza cuya cuantía quedará al pacto de empresario y trabajador, y que no podrá ser menor por autobús y día efectivo de limpieza que la cuantía establecida en el Anexo I.

Artículo 12. Indemnizaciones no salariales.

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

Artículo 13. Incapacidad temporal.

En los casos de baja por accidente laboral 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 17º 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:

Miocardopatías 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. Proteinosis 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 que de 23.000 € durante 2019, 2020 y 2021; de 24.000 € para 2022; y de 24.500 € para 2023.

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.



- Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Artículo 16. Reconocimiento médico.

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

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

Artículo 17. Retirada del carnet de conducir.

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

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

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

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

Si desempeñaba un puesto alternativo lo mantendrá.

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

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



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

Artículo 18. Multas.

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

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

Artículo 19. Uniformidad.

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

Artículo 20. Derechos sindicales.

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

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

Artículo 21. Licencias.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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.
- 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 dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos del acuerdo a que llegue con el empresario. En caso de que no exista acuerdo se acumularán estas jornadas de ausencia al permiso por maternidad o paternidad.

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.

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.

- h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán de-



recho 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.

- 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 y cuatro representantes de los empresarios, quienes designarán de entre ellos a un Secretario, más un suplente por cada parte.

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



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

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

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

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

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Mixta, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

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

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

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.

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

Artículo 24. Cláusula de no discriminación.

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



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

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

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

Artículo 25. Incremento salarial.

Para la vigencia del presente convenio, se han establecido las retribuciones salariales que se indican en las Tablas del Anexo I, que suponen un mantenimiento de las remuneraciones en términos nominales de las percibidas en 2018 para los años 2019, 2020 y 2021.

Para el año 2022 se establece un incremento salarial equivalente a actualizar los salarios de 2021, establecidos conforme lo dispuesto en el párrafo anterior, con un incremento del 2% y al resultado de esta actualización aplicar un incremento del 2%.

Los citados salarios se aplicarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 2022, y a la totalidad de los conceptos económicos.

Para el año 2023 se establece un incremento salarial del 2% sobre los salarios de 2022.

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 los mismos

Artículo 27. Sucesión convencional y subrogación.

1.º 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.

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.

- 2.º 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.
- 3.º 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.
- 4.º 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.
- 5.º En relación con el resto del personal (Taquilleros, Talleres, Administración, Gestión, Explotación, 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.

- 6.º 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, descriptos 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.

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 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.



ANEXO I

TABLA SALARIAL CONVENIO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA. JORNADA ANUAL DE 1.794 HORAS

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2019 a 2021	PLUS CONVENIO AÑOS 2019 A 2021	SALARIO ANUAL 2019 A 2021	SALARIO BASE MES 2022	PLUS CONVENIO 2022	SALARIO ANUAL 2022	SALARIO BASE MES 2023	PLUS CONVENIO AÑO 2023	SALARIO ANUAL 2023
Jefe de Servicio	1.187,02 €	*****	17.805,23 €	1.234,97 €	*****	18.524,56 €	1.259,67 €	*****	18.435,56 €
Jefe de Sección	804,30 €	134,30 €	13.676,12 €	836,79 €	139,73 €	14.333,43 €	853,53 €	142,52 €	14.726,99 €
Jefe de Negociado	804,30 €	134,30 €	13.676,12 €	836,79 €	139,73 €	14.333,43 €	853,53 €	142,52 €	14.726,99 €
Oficial de Primera	802,45 €	134,30 €	13.648,32 €	834,87 €	139,73 €	14.304,51 €	851,56 €	142,52 €	14.697,49 €
Oficial de Segunda	802,45 €	134,30 €	13.648,32 €	834,87 €	139,73 €	14.304,51 €	851,56 €	142,52 €	14.697,49 €
Auxiliar	802,45 €	134,30 €	13.648,32 €	834,87 €	139,73 €	14.304,51 €	851,56 €	142,52 €	14.697,49 €
Jefe de Administración	804,52 €	134,30 €	13.679,38 €	837,02 €	139,73 €	14.336,83 €	853,76 €	142,52 €	14.730,45 €
Inspector	804,52 €	134,30 €	13.679,38 €	837,02 €	139,73 €	14.336,83 €	853,76 €	142,52 €	14.730,45 €
Conductor	804,52 €	134,30 €	13.679,38 €	837,02 €	139,73 €	14.336,83 €	853,76 €	142,52 €	14.730,45 €
Cobrador	804,52 €	134,30 €	13.679,38 €	837,02 €	139,73 €	14.336,83 €	853,76 €	142,52 €	14.730,45 €
Taquilleros (Factor)	804,52 €	134,30 €	13.679,38 €	837,02 €	139,73 €	14.336,83 €	853,76 €	142,52 €	14.730,45 €
Jefe de Taller	806,26 €	134,30 €	13.705,48 €	838,83 €	139,73 €	14.363,97 €	855,61 €	142,52 €	14.758,14 €
Oficial de Primera	804,52 €	134,30 €	13.679,38 €	837,02 €	139,73 €	14.336,83 €	853,76 €	142,52 €	14.730,45 €
Oficial de Segunda	800,73 €	134,30 €	13.622,54 €	833,08 €	139,73 €	14.277,69 €	849,74 €	142,52 €	14.670,13 €
Oficial de Tercera	800,73 €	134,30 €	13.622,54 €	833,08 €	139,73 €	14.277,69 €	849,74 €	142,52 €	14.670,13 €



CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MES 2019 a 2021	PLUS CONVENIO AÑOS 2019 A 2021	SALARIO ANUAL 2019 A 2021	SALARIO BASE MES 2022	PLUS CONVENIO 2022	SALARIO ANUAL 2022	SALARIO BASE MES 2023	PLUS CONVENIO AÑO 2023	SALARIO ANUAL 2023
TIPO DE TRANSPORTE	Dieta completa 2019 a 2021	Alojamiento y desayuno 2019 a 2021	Comida y Cena 2019 a 2021	Dieta completa 2022	Alojamiento y desayuno 2022	Comida y Cena 2022	Dieta completa 2023	Alojamiento y desayuno 2023	Comida y Cena 2023
Regulares	39,36	21,19	9,09	40,95	22,05	9,46	41,76	22,49	9,65
Discrecionales en España y Portugal	50,98	27,67	11,68	53,04	28,78	12,15	54,10	29,36	12,39
Discrecionales en el resto de países	74,32	36,30	19,01	77,32	37,77	19,78	78,87	38,52	20,17
Obreros y escolares	21,61	7,79	6,91	22,48	8,10	7,19	22,93	8,26	7,33

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