



## **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO**

*RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2018, 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 II Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Subus Grupo de Transporte, SL", para su centro de trabajo sito en Cáceres. (2018060251)*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Subus Grupo de Transporte, SL (código de convenio 10100041012015), para su centro de trabajo sito en Cáceres, cuyo texto definitivo fue suscrito con fecha 28 de noviembre de 2017, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por los miembros integrantes del comité de empresa del centro de trabajo afectado por el presente convenio.

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 y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Mérida, 16 de enero de 2018.

La Directora General de Trabajo,  
MARÍA SANDRA PACHECO MAYA



## II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "SUBUS GRUPO DE TRANSPORTE, SL"

Reunidos los representantes legales de la empresa y de los trabajadores, cuya capacidad y legitimación han sido recíprocamente reconocidas de conformidad con cuanto dispone el ordenamiento vigente y de manera especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, han acordado y aprobado el siguiente texto articulado:

### CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO

#### ***Artículo 1. Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial.***

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la empresa "Subús Grupo de Transporte, SL" en su centro de trabajo de Cáceres.

Este convenio se concierta entre la parte empresarial y los representantes de los trabajadores asesorados por los sindicatos CSIF, UGT y SLTEX.

#### ***Artículo 2. Ámbito temporal y denuncia del convenio.***

El presente convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019.

Cualquiera de las partes intervinientes de la Comisión Negociadora firmante del presente convenio podrá denunciarlo por escrito dentro del último mes anterior a la finalización de su vigencia.

Una vez denunciado el convenio por cualquiera de las partes, este mantendrá su vigencia en todo su articulado normativo hasta la consecución de un nuevo acuerdo entre las partes.

#### ***Artículo 3. Vinculación a la totalidad.***

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

En el supuesto de que se declarase la nulidad de alguno de los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad cuando la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo o no hubiese acuerdo al respecto.

***Artículo 4. Absorción y compensación.***

Las condiciones que se establecen en este convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que, por acuerdos o pactos anteriores a esta fecha, sean considerados en su conjunto anual como condiciones más beneficiosas a favor del trabajador o trabajadores.

***Artículo 5. Legislación supletoria.***

Para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigentes 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 o norma que lo sustituya y el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

***Artículo 6. Comisión Paritaria.***

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por seis miembros, tres designados por la representación social y tres por la representación empresarial. Dicha comisión adoptará sus decisiones por mayoría de votos.

En caso de que la Comisión Paritaria no lograra alcanzar un acuerdo se acudiría de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de Extremadura, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

CAPÍTULO II  
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

***Artículo 7. Contratos.***

Toda contratación de personal se ajustará en todo momento a las disposiciones legales vigentes.

Se facilitará una copia de cada contrato a los representantes de los trabajadores.

***Artículo 8. Contratos temporales.***

Los empleados que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o distinto puesto de trabajo en la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de puesta a disposición por Empresas de Trabajo



Temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de empleado fijo. Lo aquí dispuesto no será de aplicación a la utilización de contratos formativos, de relevo y de interinidad.

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

#### ***Artículo 9. Periodo de prueba.***

El periodo de prueba será el que en cada momento establezcan las disposiciones legales de aplicación para cada una de las categorías profesionales.

#### ***Artículo 10. Jornada laboral.***

La jornada laboral será de cuarenta horas efectivas de trabajo semanales para todos los trabajadores que tengan jornada continuada o partida. El cómputo de horas y descansos será bimestral, si bien el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá exceder de nueve diarias respetándose en todo caso el descanso legal entre jornadas.

La jornada mínima diaria será de 5 horas para los servicios especiales y de 6 horas para el resto de los servicios.

En la jornada partida mediarán como mínimo una hora y como máximo cuatro horas, con una única interrupción de jornada salvo que el servicio requiera por su propia naturaleza de un tratamiento distinto a este respecto. El tiempo de tal interrupción no podrá computarse como descanso semanal ni como descanso entre jornadas.

En cualquier caso se respetarán los servicios pactados con anterioridad a la firma del presente convenio, estando la empresa obligada si surgieran servicios susceptibles de ampliación de la interrupción o número de interrupciones de la jornada a tratar los mismos antes de su implantación con el Comité de Empresa.

#### ***Artículo 11. Descansos semanales.***

El disfrute de los descansos semanales, se efectuará de forma rotativa entre el personal de movimiento, del mismo modo que los días festivos, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dicho disfrute será equitativo en su número en lo que se refiere al disfrute de descansos en sábados, domingos y festivos. Se facilitará copia de los cuadrantes a los miembros del Comité de Empresa para que puedan verificar dicha rotatividad y equidad en los descansos.

En orden a la regularización de la jornada bimestral, se realizará una previsión del cuadrante mensual, que se hará pública para toda la plantilla de conductores con una antelación de 5 días al inicio del periodo a exponer. Esta previsión podrá ser modificada por la Empresa para



cubrir las incidencias que se vayan produciendo, así como por razones técnicas u organizativas, garantizando en la medida de lo posible un disfrute equitativo de los descansos entre todos los conductores.

Cuando por necesidades del servicio a algún trabajador se le cambie la libranza asignada en sábado con menos de 10 días de antelación, solo podrá compensarse con otra libranza del mismo tipo de día en el plazo bimestral correspondiente. Si no fuera posible realizar la compensación en el periodo antes referido, se compensará económicamente al trabajador abonándole las horas trabajadas como extraordinarias más la cantidad del importe fijado en el artículo 18 del convenio.

Cuando por necesidades del servicio a algún trabajador se le cambie la libranza asignada en domingo o festivo con menos de 10 días de antelación, solo podrá compensarse con otra libranza del mismo tipo de día en el plazo bimestral correspondiente. Si no fuera posible realizar la compensación en el periodo antes referido, se compensará económicamente al trabajador abonándole las horas trabajadas como extraordinarias más el doble de la cantidad establecida en el artículo 18 del convenio.

### ***Artículo 12. Líneas y turnos.***

Los conductores perceptores que a fecha de la entrada en vigor del presente convenio tuvieran contrato de trabajo en vigor continuarán prestando servicios en la línea y turno que hubieren consolidado.

En el supuesto de que haya líneas o turnos libres, se asignarán por antigüedad entre los trabajadores que las soliciten. No podrán pedir un turno o línea libre los trabajadores a los que se les haya asignado otra línea o turno fijo en el año inmediatamente anterior a la fecha de publicación de la línea o turno libre, salvo que la línea o turno inicialmente asignado haya sufrido una modificación en el referido periodo. En el caso de que dos o más solicitantes de un turno tengan la misma antigüedad, tendrá preferencia el corre-turnos sobre el trabajador que tenga línea asignada. Y si dos trabajadores se encuentran en la misma situación tendrá preferencia el que más días haya trabajado en la empresa. En caso de que coincidan todas las condiciones se adjudicará por sorteo.

No obstante, de forma excepcional y por necesidades puntuales del servicio podrá asignarse a un conductor perceptor a otra línea o turno distinto del consolidado, volviendo a ocupar su turno y línea cuando dicha necesidad desaparezca.

En caso de que la modificación sea permanente, la misma deberá ser comunicada con anterioridad a su implantación a la representación legal de los trabajadores, debiendo esta emitir informe de carácter no vinculante que será tenido en cuenta por la empresa.

La supresión de un turno, por la razón que fuere, tanto si la misma se produce durante determinados días, como si dicha supresión es definitiva, supondrá que el trabajador afectado por la supresión de un turno prestará su servicio en la línea y turno que designe la



Empresa, siempre que dicha recolocación sea posible, hasta que su turno vuelva a realizarse o hasta que solicite otro turno libre y éste le sea adjudicado por antigüedad.

En caso de que no sea posible la recolocación del trabajador, previa a la adopción por parte de la Empresa de la medida extintiva que en su caso pudiera corresponder, se reunirá la Comisión Paritaria del convenio colectivo a fin de estudiar la existencia de posibles alternativas a dicha medida.

### ***Artículo 13. Movilidad geográfica.***

Los trabajadores de Subús Grupo de Transporte, SL, se encontrarán exentos de ser afectados por una posible movilidad geográfica, salvo acuerdo en contrario.

## CAPÍTULO III CONDICIONES ECONÓMICAS

### ***Artículo 14. Salarios.***

Los salarios serán los que se detallan en la tabla adjunta a este convenio.

Las retribuciones devengadas se harán efectivas por mensualidades vencidas y con referencia a la situación y derecho del personal al servicio de la Empresa en los cinco primeros días hábiles del mes siguiente.

Estas retribuciones lo serán con independencia del número de horas ordinarias realizadas en el mes que corresponda dentro del cómputo establecido.

### ***Artículo 15. Antigüedad.***

Con la firma del presente convenio, desaparece el complemento de antigüedad, quedando reconocidos los importes que tuvieron y vinieran percibiendo los trabajadores a nivel individual más el 50 por ciento de la antigüedad devengada a fecha 31 de diciembre de 2014, tomando únicamente en consideración las anualidades completas devengadas.

El importe que resulte de lo anterior será retribuido bajo el concepto de "plus antigüedad consolidada", el cual no estará sometido a futuros incrementos salariales.

### ***Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.***

Las gratificaciones de Julio y Navidad, así como de Marzo, se abonarán a razón de 30 días, incluyendo los conceptos de salario base más antigüedad consolidada, en su caso, haciéndose efectivas en la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre.

**Artículo 17. Nocturnidad.**

Retribuye la prestación de servicios realizada entre las diez de la noche y las seis de la mañana mediante un plus por el importe reflejado en el anexo II.

Las horas trabajadas en el periodo nocturno en los servicios especiales de traslado de viajeros al recinto ferial durante la semana de Ferias de San Fernando se abonará mediante el complemento "Nocturnidad Ferias" por el importe que aparece reflejado en el anexo II.

Asimismo, se establece un "Plus Especial Ferial" para los servicios especiales (no ordinarios) de traslado de viajeros al Recinto Ferial y servicios especiales íntegramente nocturnos, cuyo importe se detalla en el anexo II.

Cada uno de los pluses anteriores se abonará por hora efectivamente trabajada o de forma proporcional a la misma.

**Artículo 18. Trabajo en domingos y festivos.**

El personal que trabaje en domingos y festivos, y con independencia del descanso semanal, percibirá para el primer año de vigencia del convenio la cantidad aparece reflejada en el anexo I.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio colectivo, el importe del plus domingos y festivos será el que sigue:

— Año 2018: 29,00 euros.

— Año 2019: 30,00 euros.

Esta cantidad será abonada en su totalidad cuando al menos 5 horas de la jornada de trabajo efectivo se desarrolle en domingo o festivo. En el caso de que el tiempo efectivo de trabajo que se desarrolle en domingo o festivo fuera inferior a 5 horas, se percibirá en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 19. Plus de percepción.**

Los conductores en la empresa serán conductores perceptores, figurando entre sus obligaciones las de conducir y expender cualquier tipo de título de transporte, percibiendo el importe autorizado en cada momento. Como compensación recibirán un plus de percepción por cada día trabajado por el importe que se detalla en la tabla salarial del presente convenio del anexo I.

**Artículo 20. Plus convenio.**

Se establece un Plus Convenio mensual cuyo importe figura en la tabla salarial adjunta al presente convenio como anexo I.

**Artículo 21. Quebranto de moneda.**

Para el primer año de vigencia del convenio, se abonará a conductores-perceptores y al personal que asiduamente maneje dinero la cantidad fija que se refleja en el anexo I, a la cual se adicionará la diferencia individual que resulte del cálculo medio del importe percibido por este concepto en los tres meses anteriores a la firma del I Convenio Colectivo de la Empresa Subbus Grupo de Transporte, actualizada de conformidad con lo dispuesto en la disposición final.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio colectivo, se garantizará a conductores-perceptores y al personal que asiduamente maneje dinero un importe mínimo en concepto de quebranto de moneda, siendo el que sigue:

— Año 2018: 25,00 euros.

— Año 2019: 30,00 euros.

Este plus será abonado en un máximo de doce mensualidades durante un año.

En el caso de que al conductor le sea sustraída la recaudación se distinguirán dos tipos de situaciones en las que la Empresa se hará cargo de todo o parte de la cantidad sustraída:

1. Si la sustracción se produce como consecuencia de intimidación, la Empresa reintegrará al trabajador el importe que demuestre le ha sido sustraído, que no podrá exceder de la cantidad recaudada hasta el momento de la sustracción, más el importe del cambio facilitado por la Empresa.
2. En el caso de que sea sustraída la recaudación por ausentarse el conductor del puesto de conducción, el reintegro de lo sustraído quedará sujeto a la concurrencia de las siguientes circunstancias:
  - a) El abandono del puesto de conducción debe ser totalmente justificado.
  - b) El conductor debe haber puesto todos los medios a su alcance para evitar la sustracción, antes de abandonar el autobús.
  - c) Solo será reintegrado el importe que corresponda a las cantidades sustraídas en monedas, puesto que los billetes deberá llevarlos siempre consigo el conductor.
  - d) En ningún caso, se reintegrará cantidad superior a 100,00 euros cuando la sustracción se produzca por la ausencia del conductor del puesto de conducción.

En ambos tipos de situaciones el reintegro de las cantidades correspondientes se realizará por la empresa al trabajador previa denuncia ante la autoridad competente, de la que el trabajador entregará copia a la empresa. El conductor deberá prestar toda su colaboración a la autoridad y a la empresa con el fin de recuperar lo sustraído y averiguar la identificación





del autor o autores de la sustracción, ofreciendo, siempre que sea posible, testigos directos de lo sucedido; pues, de no hacerlo así, perderá el derecho al reintegro por la empresa de las cantidades que correspondan.

***Artículo 22. Toma y deje del servicio. Descanso en jornada continuada.***

La jornada de trabajo comenzará a contar en la cabecera de línea, cuando empiece el primer servicio y terminará en el mismo lugar cuando realice el último. Asimismo, dada la naturaleza del servicio público que se presta, la jornada no se interrumpirá para tomar el bocadillo. Como compensación de ambos conceptos, es decir, del tiempo que el conductor invierte en el toma y deje del servicio y actividades complementarias a éste y de los 20 minutos de descanso en jornada continuada, se establece un plus que se denominará TOMA Y DEJE DEL SERVICIO, consistente en una cantidad reflejada en el anexo I en jornada continuada por los 75 minutos de los cuales 10 serán para relevo en turno.

Entre las citadas actividades complementarias se encontrará la limpieza externa del vehículo, la cual se efectuará mediante el túnel de lavado, quedando los conductores exentos de realizar otras labores de limpieza una vez finalizado el servicio.

Asimismo, se establece un plus de toma y deje especial para los turnos de mañana y refuerzos de la línea del Campus Universitario que se retiran a mediodía y cuyos conductores tienen que llevar el autobús a las cocheras, consistente en la cantidad que se detalla en el anexo I en jornada continuada por los 100 minutos, de los cuales 20 serán para retribuir el descanso en jornada continuada.

***Artículo 23. Plus refuerzos.***

En los servicios de refuerzo de la línea del Campus Universitario, dadas las especiales características de su prestación, se percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuyo importe se establece en el anexo III.

***Artículo 24. Plus guardias.***

Las guardias realizadas por el personal de Taller los sábados serán abonadas mediante la cantidad fijada en el anexo III, la cual se incrementará en un 80 % cuando las guardias coincidan en domingo o festivo por cuanto en dichos días se presta servicios a jornada completa.

***Artículo 25. Plus conducción.***

Se establece para los lavacoches este complemento, cuyo importe aparece reflejado en el anexo I, que será abonado a aquellos trabajadores que ostenten esta categoría profesional siempre que posean el permiso que les habilite para conducir cualquiera de los autobuses de la Empresa dentro y fuera de sus instalaciones.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Las horas que pudieran realizarse excediendo la jornada bimestral pactada, se abonarán durante el primer año de vigencia del convenio con el importe que aparece en el anexo I o compensarán por tiempo de descanso cuando se trate de una jornada completa de acuerdo a la legislación vigente, procurando ambas partes la reducción al máximo de las mismas a fin de favorecer la creación de empleo.

Para los sucesivos años de vigencia del convenio colectivo, el precio de la hora extraordinaria será el siguiente:

— Año 2018: 13,00 euros.

— Año 2019: 15,00 euros.

Las horas extraordinarias se repartirán equitativamente entre los trabajadores que las soliciten, dentro de su especialidad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

#### CAPÍTULO IV PERMISOS Y SITUACIONES

**Artículo 27. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todo el personal de la empresa cualquiera que sea su antigüedad en la misma. Tendrán el carácter de máximas y en ningún caso podrán ser rebasadas. Las vacaciones se abonarán incluyendo los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, quebranto de moneda y, en su caso, el complemento por antigüedad consolidada. Asimismo, se acuerda retribuir en vacaciones el plus de toma y deje así como el plus perceptor, a razón de 20 unidades respectivamente. Esto es, los trabajadores percibirán el disfrute de su periodo vacacional de 30 días el importe correspondiente a 20 unidades del plus de toma y deje, así como 20 unidades del plus perceptor o, en caso de finalización del contrato antes del año natural, la parte proporcional de los mismos. De igual modo, en caso de que las vacaciones se disfruten de forma fraccionada, los citados pluses se abonarán en proporción a los días disfrutados en cada periodo.

Adicionalmente, los trabajadores percibirán como retribución de sus vacaciones anuales, la media de lo que hayan percibido por los complementos de "festivos y domingos" previsto en el artículo 18, "nocturnidad" previsto en el artículo 17, "refuerzo" previsto en el artículo 23 y "toma y deje especial" previsto en el artículo 22 (la diferencia entre este y el importe correspondiente a 20 unidades del plus toma y deje ordinario).

Dicha medida se calculará de conformidad a la siguiente fórmula:

- a) Sumar las cantidades percibidas por los complementos salariales indicados en el párrafo anterior, del año en curso que haya percibido cada trabajador.



- b) Dividir esta cantidad entre 365 días y multiplicarlo por los 30 días de vacaciones fijados en el convenio, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de enero del año siguiente, salvo en el supuesto de que el trabajador cesara en la Empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará en el correspondiente recibo de finiquito.

Los calendarios de vacaciones anuales se confeccionarán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en diciembre del año anterior. El periodo de vacaciones para el personal fijo de la empresa se disfrutará a lo largo del año pudiendo ser fraccionadas en dos periodos. Si fueran fraccionadas, al menos uno de los periodos será disfrutado en los meses de julio o agosto.

Cuando se efectúe un cambio de vacaciones entre dos conductores, permanecerán en su turno sin cambio de puesto, siendo el conductor encargado de la sustitución el que se adapte al puesto vacante, siempre y cuando se avise con más de tres meses de antelación el cambio de vacaciones.

### **Artículo 28. Licencias y permisos.**

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo teniendo derecho a remuneración por algunos de los motivos y durante los periodos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de la Comunidad Autónoma o en cualquier otro Registro público oficial de uniones de hecho, siempre que ambas situaciones queden debidamente acreditadas.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.

- b) Tres días por el nacimiento de hijo y dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días y, en caso de que dicho desplazamiento sea fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el permiso será de 5 días naturales ininterrumpidos siempre que durante este periodo perdure la causa del permiso.

El disfrute de los días de permiso retribuido contemplados en este apartado b) se iniciará siempre el día del hecho causante. En caso de que el trabajador se encuentre prestando servicios en el momento del hecho causante, ese día será considerado como el inicio del permiso retribuido y el tiempo trabajado será computado como tal.



- c) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- d) 1 día en caso de boda, bautizo o comunión de un hijo.
- e) En caso de boda, bautizo o comunión de un hermano o hermano político, la empresa cambiará el día libre del trabajador, al objeto de que pueda asistir al acto, siempre y cuando lo advierta con tres días de antelación.

A efectos del disfrute de los días de licencia previstos en los apartados a), b), c) y d) del presente artículo, los mismos no serán absorbidos por aquellos días de descanso planificado coincidentes en el periodo solicitado.

Los días de licencia anteriormente relacionados se computarán a efectos del cálculo de jornada mensual como 8 horas cada día.

Cuando a algún trabajador se le conceda algún día por causas particulares, se le cambiará el día libre siempre que no sea sábado, domingo o festivo, salvo que el trabajador prefiera que se le descuente y en su caso se le descontará por la naturaleza de ese día.

2. Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral en los siguientes supuestos:

- a) En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, el/la trabajador/a podrá optar por la acumulación de las horas de lactancia en un total de 14 días naturales, que se disfrutarán de forma ininterrumpida e inmediatamente a continuación del disfrute de permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples.

En el supuesto de que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo o solicitase el disfrute de un periodo de excedencia antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

- b) Los trabajadores tendrán derecho a elegir un máximo de 3 días de libranza anuales a cargo del trabajador que no afectará el cómputo de la jornada. Estos días serán recuperados por el trabajador en el plazo de un año a contar desde la fecha de su disfrute en el día que designe la Empresa, no siendo compensables en sábado, domingo o festivo.

El disfrute de dichos permisos queda condicionado a la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- El trabajador habrá de comunicar la fecha de su disfrute con al menos tres días de antelación sobre la fecha tope de publicación del cuadrante.



- Quedan excluidos como periodos hábiles para el disfrute de dichos días los meses de julio y agosto, todos los sábados, domingos y festivos del año, la semana de las Ferias de San Fernando en Cáceres y los días 24 y 31 de diciembre.
- Para la sección de conductores, no podrán concederse a más de tres trabajadores por día y en el periodo comprendido entre los días 15 de diciembre a 15 de enero no podrán concederse más de un día por trabajador.

Para el resto de secciones o departamentos de la Empresa, solo se concederá a un único trabajador por cada día quedando supeditada dicha concesión a que el resto de trabajadores de la sección o departamento correspondiente se encuentre prestando servicios el citado día.

- La adjudicación de los días se realizará por orden de petición. En el caso de que a algún trabajador no se le pudieran conceder los días solicitados tendrá preferencia en la adjudicación para la posterior petición.

3. Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes días de asuntos propios, quedando su disfrute condicionado a la concurrencia de las circunstancias previstas en el apartado 2 b), excepto el plazo de antelación mínimo para solicitarlos que será de dos semanas sobre la fecha de disfrute:

- Año 2018: 1 día retribuido de asuntos propios.
- Año 2019: 2 días retribuidos de asuntos propios.

### **Artículo 29. Excedencia.**

Todo trabajador fijo en la empresa podrá solicitar una excedencia voluntaria, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores tendrán derecho a acogerse a una excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o equivalente en parejas de hecho legalmente registradas, que por razones de un accidente y/o enfermedad no puedan valerse por sí mismas siempre que éstas no desarrollen actividad retribuida. Dicha excedencia está sujeta a los siguientes requisitos:

1. La duración máxima de la excedencia no podrá ser superior a dos años.
2. En el caso de que se contrate a otro trabajador para cubrir el periodo de excedencia, las partes manifiestan que la modalidad contractual a utilizar será el contrato de interinidad el cual quedara automáticamente extinguido en el caso de que por parte del trabajador en excedencia se solicite su reincorporación.
3. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



4. Durante este periodo, el trabajador no deberá prestar servicios para la empresa cesando por parte de ésta la obligación de abonar el salario correspondiente.
5. El trabajador no podrá realizar durante este periodo servicios retribuidos por cuenta ajena o propia.
6. El trabajador tiene derecho a reserva del puesto de trabajo y a reincorporarse al mismo centro en las mismas circunstancias y condiciones.

***Artículo 30. Excedencia voluntaria especial.***

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores podrán solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, que no requerirá justificación del motivo por el cual se solicita, para la que deberán observarse los siguientes requisitos:

1. Su duración mínima será de tres meses y máxima de dos años.
2. Deberá ser solicitada con mínimo de un mes de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior en caso de acuerdo entre las partes.
3. Salvo acuerdo en contrario, esta excedencia especial sólo podrá disfrutarse una vez cada dos años.

CAPÍTULO V

DERECHOS SOCIALES

***Artículo 31. Incapacidad Temporal.***

Las partes son conscientes del grave quebrantamiento que en la atención a los ciudadanos produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de disminuirlo dada su negativa incidencia en la eficacia de los servicios y la mayor carga de trabajo que ocasiona al resto de los trabajadores. Por ello, las partes firmantes reconocen la necesidad del tratamiento del absentismo y entienden que su prevención supone, de una parte, una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores, y de otra, un aumento de la presencia del trabajador en su puesto de trabajo.

En base a estas consideraciones, los tres primeros días en que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por contingencia común o accidente no laboral la Empresa abonará el 100 % del salario base, plus convenio y, en su caso, antigüedad consolidada.

Asimismo, a partir de los 10 días de la baja por contingencia común o accidente no laboral y durante un periodo no superior a 9 meses, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social con el importe mensual de 200,11 euros (prorrateándose por días los periodos inferiores al mes), siempre que el trabajador no haya causado baja en el año inmediatamente anterior.



En el caso de que el trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por contingencia común o accidente no laboral y haya causado baja en el año inmediatamente anterior, el trabajador percibirá a partir de los 10 días de encontrarse en situación de I.T. y durante un periodo no superior a 6 meses siguientes un complemento por el importe de 188,08 euros.

En el caso de que la contingencia sea profesional, la empresa complementará el 100 % de la base reguladora desde el primer día de la baja, incluido el accidente que se produzca "in itinere".

Para los casos de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales la empresa abonará el 100 % de las pagas extras.

### ***Artículo 32. Indemnización derivada de accidente de trabajo.***

En los casos de accidentes laborales que produzcan el fallecimiento del trabajador, la empresa abonará la cantidad de 32.694,60 euros a sus herederos.

Si del accidente de trabajo se deriva su invalidez permanente total o absoluta, la empresa abonará la cantidad de 45.772,37 euros.

A estos efectos la empresa suscribirá póliza que cubra los riesgos que se contraen en este artículo, en referencia a incapacidad profesional.

### ***Artículo 33. Retirada del permiso de conducción.***

Cuando a un conductor le sea retirado el permiso de conducción por parte de la autoridad competente, la empresa abonará el salario que viniera percibiendo en el momento de la retirada del permiso, empleándolo en otro puesto, siempre que reúna las siguientes condiciones:

- Que la retirada del permiso se haya producido en el desempeño de sus funciones laborales con un vehículo de la empresa o en el desplazamiento al centro de trabajo o viceversa.
- Que la retirada del permiso de conducción no sea por tiempo superior a un año.
- Que el trabajador se obligue a realizar las funciones propias del puesto de trabajo que se le asigne. En caso de que el trabajador se encuentre prestando servicios en la Empresa con un contrato temporal, la asignación del nuevo puesto no afectará a su finalización, extinguiéndose la relación contractual en la fecha prevista en dicho contrato.
- Que en el caso de que la retirada del permiso se produzca por la pérdida de todos los puntos, el trabajador deberá acreditar debidamente que al menos el 50 % se ha perdido encontrándose prestando servicios para la Empresa o se produzca in itinere.
- Que el conductor ponga toda la voluntad y medios a su alcance para recuperar el permiso a la mayor brevedad, siempre que ello sea posible.



Cuando no se produzca alguno de los requisitos anteriores, el conductor podrá solicitar el disfrute de las vacaciones anuales cuando el permiso sea retirado por un tiempo igual o inferior a un mes.

Quedará excluido de los anteriores beneficios el conductor que fuera privado del permiso de conducción de forma reincidente o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes u otras sustancias análogas; en este caso dicha privación dará lugar a la extinción de la relación laboral con la empresa.

#### ***Artículo 34. Premio de fidelidad.***

Los trabajadores que cesen en la Empresa voluntariamente entre los 61 y los 66 años de edad, inclusive, y ostenten una antigüedad en la Empresa de al menos 15 años, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

61 años: 6 meses de vacaciones.

62 años: 5 meses de vacaciones.

63 años: 4 meses de vacaciones.

64 años: 3 meses de vacaciones.

65 años: 2 meses de vacaciones.

66 años: 1 mes de vacaciones.

El trabajador, para causar derecho al premio de fidelidad, habrá de comunicar por escrito su decisión a la empresa con al menos un plazo de dos meses de antelación a la fecha en la que decida cesar voluntariamente en la misma.

La Empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de fidelidad de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

#### ***Artículo 35. Pases.***

La empresa facilitará pases gratuitos al cónyuge o pareja de hecho e hijos de los trabajadores que convivan con él, previa presentación del certificado de convivencia, expedido por el organismo competente. En el caso de las parejas de hecho deberán aportar un certificado de estar registrado como "pareja de hecho" en el Organismo Oficial correspondiente.

Los trabajadores que se hayan jubilado en la empresa concesionaria prestando servicios en Cáceres, tendrán acceso gratuito al servicio mediante un carnet realizado por la empresa con la conformidad del Excmo. Ayuntamiento.

Los trabajadores que se hayan jubilado del servicio de autobuses urbanos de Cáceres, entendiéndose por jubilación, todas las situaciones enmarcada en jubilación parcial, anticipada, cese





en la empresa por las causas de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez; así como al cónyuge o pareja de hecho e hijo a cargo, tendrán acceso gratuito al servicio mediante un carné expedido por la empresa y con la conformidad del Excmo. Ayuntamiento de Cáceres. Lo dispuesto en este último párrafo entrará en vigor cuando sea formalmente aprobado y asumido por el Excmo. Ayuntamiento de Cáceres.

## CAPÍTULO VI FORMACIÓN PROFESIONAL

### ***Artículo 36. Formación Profesional.***

Las partes firmantes del convenio, a través de su comisión paritaria, se comprometen a mantener reuniones periódicas con el objeto de programar cursos y actividades formativas dirigidas al reciclaje y formación de los trabajadores de la empresa.

Estos cursos tendrán como finalidad dar la cualificación adecuada a los trabajadores, así como la captación y aprendizaje de nuevas tecnologías.

La comisión paritaria se reunirá una vez firmado el convenio para analizar las necesidades más urgentes de la empresa y estudiar los cursos a impartir, así como la financiación de éstos.

Por los miembros de la comisión paritaria se formará una comisión de seguimiento en la que tendrán participación los agentes sociales firmantes.

### ***Artículo 37. Certificado de Aptitud Profesional (CAP).***

A los efectos de formación para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP):

- El tiempo empleado en dicha formación, correspondiente a 35 horas anuales cada 5 años, será compensado mediante un día de descanso retribuido anual, a disfrutar por cada trabajador cuyo desempeño de su puesto de trabajo requiera esta capacitación a partir del 1 de enero de 2018, todo ello con independencia de cuándo le corresponda renovar el CAP.
- El disfrute de este día de descanso queda condicionado a la concurrencia de las circunstancias previstas en el artículo 28.2 b) del presente convenio colectivo, excepto el plazo de antelación mínimo para solicitarlos que será de dos semanas sobre la fecha de disfrute.
- El tiempo empleado en dicha formación tiene la consideración de tiempo de trabajo efectivo. No obstante, dada la compensación acordada, dicho tiempo no se tendrá en consideración a efectos del cómputo de la jornada máxima diaria, mensual o anual.



- La asistencia a una jornada de formación en las fechas u horarios establecidos por la Empresa será obligatoria.
- La inasistencia a una jornada de formación, o el incumplimiento de los plazos y normas establecidas por la Empresa para su organización, podrá suponer la pérdida del derecho a recibir esta formación, salvo que se acredite una causa razonablemente justificada.
- En cualquier caso, y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la obtención y renovación del CAP, necesario para el ejercicio de la profesión de conductor de transporte de viajeros, es responsabilidad y competencia del trabajador.
- El conductor que por cualquier causa no tuviera en vigor el CAP, verá suspendido su contrato de trabajo hasta su renovación.

## CAPÍTULO VII SEGURIDAD E HIGIENE

### ***Artículo 38. Seguridad e higiene.***

Será de aplicación la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Los talleres de la empresa deberán reunir las condiciones de seguridad e higiene de las ordenanzas vigentes. A los trabajadores de lavacoches y talleres se les proporcionará el equipo necesario para realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, en las condiciones óptimas de salubridad y seguridad.

### ***Artículo 39. Uniformes.***

Los conductores perceptores, inspectores y cobradores que ejerzan dicha función percibirán cada dos años un uniforme consistente en las siguientes prendas:

- Una corbata.
- Un jersey.
- Una cazadora o un chaquetón, a elección del trabajador.
- Cinco camisas (dos de verano y tres de invierno).
- Cuatro pantalones (dos de verano y dos de invierno).
- Un par de botas de agua para los lavacoches y normales para el personal de taller.
- Un chaleco de invierno para el personal de taller
- Un mono para el personal de taller cada seis meses.



La entrega de la cazadora para el personal al que ya se le haya entregado en otras ocasiones, podrá ser sustituida por la entrega de un jersey más y de una camisa de verano más a elección del trabajador, que deberá comunicar dicha elección de forma irrevocable cuando se le soliciten las tallas.

El periodo en el que los trabajadores deberán llevar necesariamente corbata y uniforme de invierno será del 1 de octubre al 1 de mayo. Este periodo podrá ampliarse o reducirse por la Empresa cuando la situación meteorológica así lo aconseje.

Asimismo, para el personal de taller se entregará cada dos años, dos pantalones de verano y dos polos o camisetas.

Los trabajadores podrán llevar prendas de abrigo independientes de las facilitadas por la empresa, siempre que estén fuera del horario de prestación de servicio.

## CAPÍTULO VIII DERECHOS DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

### ***Artículo 40. Derechos sindicales.***

Quienes ostenten la condición de representante legal de los trabajadores, tendrán derecho a disponer del crédito de 24 horas mensuales en los meses pares y 32 horas mensuales en los meses impares para el ejercicio de su misión representativa, siempre que se preavise de su disfrute con antelación. El tiempo empleado en esta función tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, percibiendo íntegro su salario, pluses y demás emolumentos.

El crédito de horas mencionado se podrá acumular en un período de referencia de un año, sin que ello pueda significar que ningún miembro del Comité de Empresa quede dispensado de trabajar más de 5 días al mes.

Los representantes de personal podrán optar por acumular anualmente las horas antes citadas en cualquiera de sus compañeros representantes adscritos a la misma central sindical y así poder desempeñar su labor sindical con mayor dedicación.

### ***Artículo 41. Cuota sindical.***

La empresa, a petición de los afiliados a una determinada central sindical, descontará de la nómina mensual la cuota sindical, previa solicitud por escrito del trabajador afiliado a la misma, ingresándola en la cuenta que tenga abierta cada central sindical al efecto.

### ***Artículo 42. Tablón de anuncios.***

Se establece en la empresa un tablón de anuncios para las tareas de información de los representantes de los trabajadores, relacionadas con su cometido.

**Artículo 43. Medidas de igualdad.**

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto sobre medidas de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007 y en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IX

## SUBROGACIÓN DE LOS TRABAJADORES

**Artículo 44.**

1.º Lo previsto en el presente título 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 Acuerdo marco 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 título 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 título 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 título 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 subrogación, 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, 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.

#### **Artículo 45.**

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 Título. 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 44-4.º), no sea considerado tal o se adscriba a un servicio concesional diferente.

**Artículo 46.**

- 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 concurran 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.

**Artículo 47. Obligaciones de las empresa saliente.**

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 defectuosa o inexacta información y documentación aportada por la empresa saliente.

Las previsiones contenidas en el presente artículo 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 44.

***Artículo 48. 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.

***Artículo 49. 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.

***Disposición adicional primera.***

Tras haberse producido el desplazamiento de la base a otra localización, las partes acuerdan dejar sin efecto lo dispuesto en la disposición adicional primera del anterior convenio colectivo, referente a la graduación de la retribución del complemento de "toma y deje del servicio".

Para ello, a partir de la firma del presente convenio colectivo el servicio de "viaje de personal", consistente en el desplazamiento de los trabajadores mediante un vehículo propiedad de la Empresa desde distintos puntos de la ciudad de Cáceres a la base, queda suprimido.

***Disposición transitoria primera.***

A efectos del acceso a la jubilación parcial se estará a lo previsto en el acuerdo suscrito entre la empresa y los trabajadores a fecha 30 de marzo de 2013, cuya vigencia se extinguirá el 31 de diciembre de 2018.

***Disposición final primera.***

Revisión salarial:

- Para el primer año de vigencia del convenio se aplicará un incremento del 1,25 % sobre los conceptos previstos en las tablas salariales.





- Para el segundo año de vigencia del convenio se aplicará un incremento correspondiente al IPC general nacional 2017 sobre los conceptos previstos en las tablas salariales, salvo para aquellos que expresamente se haya previsto un incremento distinto.
- Para el tercer año de vigencia del convenio se aplicará un incremento correspondiente al IPC general nacional 2018 sobre los conceptos previstos en las tablas salariales, salvo para aquellos que expresamente se haya previsto un incremento distinto.

En caso de inflación negativa, se mantendrán los salarios vigentes a 31 de diciembre del año en que se produjera dicho IPC negativo.

***Disposición final segunda.***

Este convenio colectivo de ámbito empresarial ha sido firmado por la Representación legal de la Empresa "Subús Grupo de Transporte, SL" y el Comité de Empresa.

• • •

