

Disposiciones transitorias

Primera.—A efectos de negociación del nuevo Convenio Colectivo una vez expire el presente el 31 de diciembre de 1993, las partes se comprometen a iniciar negociaciones en la quincena siguiente a la publicación por los organismos oficiales del Índice de Precios al Consumo correspondiente a 1993.

Segunda.—Igualmente, las partes asumen el compromiso de negociar en el próximo Convenio Colectivo, la sustitución de la vigente Ordenanza de Trabajo para las Oficinas de Farmacia en coherencia con lo firmado ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

ANEXO 1

NUEVA TABLA SALARIAL
(Incremento 7,6 por 100)

Tabla salarial del Convenio Colectivo de Farmacia correspondiente al año 1992

Categoría	S. mensual	S. anual
Facultativo	128.215	1.923.225
Auxiliar M. D.	94.751	1.421.265
Auxiliar diplomado	86.757	1.301.355
Auxiliar	79.059	1.185.885
Ayudante	74.147	1.112.205
Aprendiz 16 años	42.187	632.805
Aprendiz 17 años	45.772	686.580
Jefe Administrativo	94.164	1.412.460
Jefe de sección	86.757	1.301.355
Contable	82.911	1.243.665
Oficial Administrativo	79.059	1.185.885
Auxiliar Administrativo (Caja) ...	71.659	1.074.885
Aspirante 16 años	42.187	632.805
Aspirante 17 años	45.772	686.580
Mozo	71.659	1.074.885
Limpieza	Mínimo interprofesional	

ANEXO 2

Módulo de cálculo de las horas extraordinarias

Hora extra diurna:

$$\frac{\text{s.b.m.} + \text{c.a.} \times 15}{1.800} \times 75 \text{ por } 100$$

Hora extra nocturna:

$$\frac{\text{s.b.m.} + \text{c.a.} \times 15}{1.800} \times 118 \text{ por } 100$$

Hora extra festiva:

$$\frac{\text{s.b.m.} + \text{c.a.} \times 15}{1.800} \times 140 \text{ por } 100$$

s.b.m. = Salario base mensual.

c.a. = Complemento antigüedad.

22709 RESOLUCION de 23 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Bacoma, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Bacoma, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de julio de 1992 de una parte por miembros del Comité Intercéntros de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»

Madrid, 23 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE «TRANSPORTES BACOMA, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑOS 1992, 1993 Y 1994

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, afectará a todos los Centros de trabajo de «Transportes Bacoma, Sociedad Anónima», independientemente de la provincia en la que ésta realice su actividad.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de esta Empresa, ya sea fijo, eventual o interino, así como al personal de nueva contratación, en las condiciones pactadas expresamente en el mismo. Queda excluido de este Convenio Colectivo el personal directivo que de mutuo acuerdo con la Empresa así lo pacte con la misma.

Con la firma de este Convenio, quedan anulados todos los Convenios y pactos firmados entre la Empresa y grupos de trabajadores.

Art. 3.º *Duración y vigencia.*—El presente Convenio, sin perjuicio de su presentación ante la autoridad laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente, y se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a su vencimiento.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio, constituyen un conjunto orgánico e indivisible y por tanto, no será válida la aplicación parcial o aislada de ninguna de ellas.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente Convenio fuese anulada por la autoridad competente, éste quedará sin eficacia debiendo reconsiderarse en su totalidad.

Art. 5.º *Legislación vigente.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Art. 6.º *Garantía de empleo.*—Se asume el compromiso formal por parte de la Dirección de «Transportes Bacoma, Sociedad Anónima», como representante de los titulares de la misma, de asegurar el empleo a sus trabajadores, incluso en el supuesto de que dejen de realizarse por esta Sociedad las concesiones de transporte por carretera que explota en la actualidad.

Art. 7.º *Contrataciones.*—Las contrataciones de nuevo personal se llevarán a efecto de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

Atendiendo a la petición formulada por los representantes de los trabajadores y teniendo en cuenta, además, el principio de estabilidad en el empleo que consagra el número 1 del artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar que, a partir de la fecha de firma de este Convenio, es decir, a partir del día 29 de julio de 1992, la eventualidad de todas las contrataciones que se efectúen bajo cualquiera de las modalidades contractuales en vigor, no podrán exceder de un año de duración, a cuyo término, o bien finalizará y cesará el trabajador en la Empresa, o continuará prestando sus servicios accediendo a la condición de fijo en plantilla, con los derechos inherentes a dicha condición. Los contratos existentes hasta este momento seguirán rigiéndose por sus respectivas duraciones sin que les afecte esta cláusula.

Como quiera que los sistemas de ascensos previstos en el Convenio concluido el día 31 de diciembre de 1991 venían a contrapesar la situación de contratación eventual a la que antes se ha hecho referencia, quedan sin efecto en este Convenio los ascensos a superior categoría previstos a los dos años para los Oficiales de administración de segunda, Taquilleros de entrada, y Conductores de entrada.

Sin perjuicio de lo anteriormente indicado, la Empresa podrá seguir contratando en lo sucesivo personal utilizando las diversas modalidades de contratación laboral y duración de las mismas existentes.

Art. 8.º *Participación.*—La organización y distribución del trabajo dentro de la Empresa, corresponde de manera exclusiva a la Dirección de la misma, reconociéndose la participación de los representantes de los trabajadores recogida en el Convenio Colectivo de 1986.

Se acuerda la participación de un representante sindical en el Consejo de Administración de «Transportes Bacoma, Sociedad Anónima».

Art. 9.º *Ascensos.*—Las vacantes que se produzcan podrán ser ocupadas por los trabajadores de niveles inferiores a aquel en que las mismas se produzcan, siempre que reúnan las condiciones requeridas. Los ascensos se efectuarán de la manera siguiente:

- Primero.—Libre designación por la Dirección de la Empresa.
- Segundo.—Concurso-oposición.
- Tercero.—Prueba de aptitud.

En los casos en que sea necesario concurso-oposición o prueba de aptitud se constituirá un Tribunal cuya composición será la siguiente:

Un Presidente designado por la Dirección de la Empresa y que deberá tener categoría superior a la de los demás miembros del Tribunal. Dos Vocales designados por la representación de los trabajadores. Un Secretario designado por la Empresa.

Tanto los Vocales como el Secretario deberán tener categoría igual o superior a la correspondiente al puesto o puestos a cubrir.

Art. 10. *Traslados*.—En caso de traslado definitivo de un trabajador a un lugar distinto de su domicilio habitual, de no mediar petición del interesado, además de lo establecido en la legislación vigente, la Empresa le dará en resarcimiento de los posibles perjuicios personales, un mes de retribución de salario por conceptos fijos.

No se realizarán traslados forzosos.

Art. 11. *Censo de trabajadores*.—Las incidencias y modificaciones del censo de los trabajadores se darán a conocer al Comité de Empresa, y a las Secciones Sindicales, una vez elaborado según los artículos 34 y 35 de la ordenanza laboral vigente.

Art. 12. *Expedientes y sanciones*.—La apertura de expediente por presunta falta a un trabajador, así como el resultado del mismo, se llevará a efecto con arreglo a lo establecido en la legislación vigente.

Art. 13. *Jornada laboral y descansos*.—La jornada de trabajo será de treinta y nueve horas semanales, de forma continuada o partida. La realización de esta jornada será:

a) Personal de administración, taller y comercial: En cinco días de trabajo y dos de descanso, a razón de 7,48 horas. Los trabajadores de las oficinas centrales tendrán jornada intensiva de junio a septiembre, con horario de ocho a quince horas.

b) Personal de conducción: El cómputo de la jornada, de los descansos entre jornadas, y de los semanales, será bisemanal. La jornada media será de ocho horas, con un mínimo de siete y un máximo de nueve horas. El descanso entre jornadas será de doce horas y excepcionalmente de diez horas en período cuatrimestral.

El cómputo comenzará a aplicarse a partir de la fecha que acuerden las partes firmantes de este Convenio.

c) La Empresa señalará una hora de descanso para efectuar cada una de las comidas.

d) El personal de taquillas se registrará por lo establecido en el calendario laboral y por lo regulado en el artículo 74 de la Ordenanza Laboral del Transporte vigente.

Art. 14. *Comisión para el estudio y revisión de los gráficos y cuadros horarios de organización de los servicios*.—Con el fin de adaptar los actuales gráficos y cuadros horarios de organización de los servicios de la Empresa, acomodándolos a las exigencias actuales, de cuyos nuevos gráficos o cuadros horarios de los servicios han de derivar los tiempos de recorrido, conducción, jornada de trabajo, tiempos de presencia, descansos, tiempos de comida, etc., con proyección de estos gráficos de la legislación comunitaria, se crea una Comisión para el estudio y consiguiente puesta en vigor de dichos gráficos o cuadros horarios de organización de los servicios. Esta Comisión estará integrada por los siguientes miembros:

Un representante del Sindicato UGT.

Un representante del Sindicato CC.OO.

Un representante del Comité Intercentro.

Dos representantes de la Empresa.

Los criterios y decisiones que se adopten en dicha Comisión, serán vinculantes para los trabajadores de la Empresa. En el supuesto de que el seno de dicha Comisión existieran discrepancias respecto de los nuevos gráficos de alguno de ellos, se someterá la aprobación de estos gráficos con discrepancia a la autoridad laboral competentes.

Art. 15. *Partes de trabajo*.—Todo el personal será provisto de un parte de trabajo que estará confeccionado por los trabajadores y entregado por éstos en la Empresa en un tiempo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la finalización de cada jornada, o de su regreso de los viajes, detallando los servicios asignados, las incidencias surgidas, así como las horas de excesos realizadas, dietas, kilómetros recorridos, gastos por mantenimiento del vehículo, averías, etc.

Art. 16. *Vacaciones*.—Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a treinta días naturales retribuidos en concepto de vacaciones anuales.

Estas vacaciones podrán disfrutarse en cualquier mes del año y en la forma que el Comité, y los propios trabajadores, de acuerdo con la Empresa, decidan.

El personal que empiece a trabajar en la Empresa dentro del año, disfrutará la parte proporcional correspondiente.

La retribución de las vacaciones comprenderá los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus convenio y bolsa de vacaciones. La bolsa de vacaciones se abonará al iniciar el período de las mismas.

Art. 17. *Permisos*.—La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de dieciocho semanas en el supuesto de parto, que serán distribuidas a opción de la interesada.

La madre o el padre tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones cuando lo destinen a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de un año. La

mujer o el hombre, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en una hora con la misma finalidad.

El trabajador que tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o un minusválido psíquico o físico y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de, al menos, un tercio de su duración, con disminución proporcional del salario correspondiente. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

En ningún caso, tanto los periodos de descanso por maternidad, como cualquier otro a que dé lugar esta condición, ni por sí mismo, ni por acumulación, será causa de suspensión de contrato.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el permiso.

Art. 18. *Excedencias*.—Podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito local, provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia por funciones sindicales tendrá carácter de forzosa cuando sea solicitada.

Art. 19. *Incapacidad laboral transitoria*.—En el supuesto de que el trabajador quedase afectado por incapacidad laboral transitoria, que provenga de enfermedad común o de accidente, la Empresa abonará al trabajador la diferencia existente entre la prestación que le corresponde percibir como subsidio por incapacidad laboral transitoria y el 100 por 100 de su salario por conceptos fijos.

Haciendo uso de la facultad que confiere a la Empresa el número 4 del artículo 20 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, la misma adoptará las medidas que estime más oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, periodos de vacaciones, etc., de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

Si como consecuencia de los sistemas de control que se adopten para verificar las situaciones de baja laboral se detectara que el trabajador no observa las medidas necesarias para atender a su pronta recuperación; no permanezca en su domicilio cuando la enfermedad que le aqueje así lo recomiende o realice cualquier actividad que, previo informe médico recabado por la Empresa, perjudique o prolongue el proceso de que se trate, podrá la Empresa poner en conocimiento de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social las anomalías detectadas a los efectos que procedan.

Se perderá el derecho al complemento de hasta el 100 por 100 de la prestación por incapacidad laboral transitoria a cargo de la Empresa, en los siguientes casos:

a) Ausencias domiciliarias sin poseer el volante-autorización expedido por el médico designado por la Empresa, que tendrá en cuenta el tipo de enfermedad y sus posibilidades de ausencia domiciliaria.

b) Ausencia domiciliaria en horas no autorizadas para ello.

c) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes de la incapacidad laboral transitoria.

d) La comprobación por los visitadores o personal facultado al efecto de que el agente dado de baja por enfermedad o accidente realiza trabajos por cuenta ajena o propia.

El incumplimiento de cualquiera de estos condicionamientos supondrá, la primera vez, pérdida del derecho por seis meses; la segunda vez, por un año, y la tercera vez por dos años.

Contra las resoluciones de pérdida de derecho del complemento a cargo de la Empresa, el Comité de Empresa atendiendo circunstancias extraordinarias, podrá elevar sugerencias al respecto a los órganos de dirección.

Art. 20. *Reconocimientos médicos*.—Se realizará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual gratuito para la plantilla. El tiempo invertido será considerado como jornada ordinaria procurándose que tenga lugar en día de retén.

La Empresa señalará el día y el lugar en los que deberá efectuarse dicho reconocimiento.

Se entregará al trabajador una copia de los resultados de cada revisión médica.

Art. 21. *Seguro de invalidez o muerte por accidente*.—La Empresa se compromete a continuar la suscripción de una póliza de seguros por invalidez o muerte por accidente. El Comité de Empresa dispondrá de una fotocopia de la mencionada póliza.

Art. 22. *Acoplamiento a otros puestos de trabajo*.—La Empresa deberá reservar para el personal que por disminución de sus facultades físicas se halle impedido para desempeñar las funciones de su categoría aquellas plazas que a juicio de la Empresa, se adecuen a sus conocimientos y facultades, en su residencia habitual, percibiendo los mismos emolumentos que tuviese en su anterior categoría, previa consulta con el Comité.

Art. 23. *Jubilación*.—Si el trabajador optara por la jubilación anticipada, a los sesenta años, la Empresa le abonará a su cargo la diferencia existente entre la prestación que perciba por jubilación y la que, de tener sesenta y cinco años en el momento de la baja, le hubiere correspondido.

Art. 24. *Formación profesional.*—En materia de promoción y formación profesional de los trabajadores, la Empresa facilitará los permisos que establece la legislación vigente.

Los criterios para establecer los cursos de formación profesional referidos serán establecidos conjuntamente por la Empresa, y la representación de los trabajadores.

Art. 25. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. Una vez constituido dicho Comité se procederá por los miembros que lo integren a redactar un reglamento.

Art. 26. *Asuntos sociales.*—La ayuda por hijo subnormal queda establecida en 60.000 pesetas por año.

En caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la Empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos a su lugar de residencia.

Art. 27. *Infracciones de circulación.*—Las sanciones que se pueden imponer por infracciones de circulación, cometidas en ocasión del ejercicio de la actividad de la Empresa, serán satisfechas por ésta, siempre que no se deriven de alcoholismo, drogadicción, o incumplimiento de la Ley de Seguridad Vial y Código de Circulación, que serán abonadas por el conductor que las realice.

La retirada del carnet de conducir al trabajador por la autoridad judicial, por motivo de accidente de tráfico, no impedirá que en este periodo siga percibiendo el salario real que tuviera asignado en su categoría en la fecha de producirse el accidente, pudiendo la Empresa ocuparle en otro puesto de trabajo, según las necesidades del servicio, siempre que la retirada del carnet de conducir no supere los seis meses u obediencia a las siguientes causas: Negligencia temeraria, estado de embriaguez, conducción de vehículos ajenos a la Empresa, conducción fuera de horas de servicios asignados, o como consecuencia del incumplimiento del Código de la Circulación o normativa vigente al respecto.

Art. 28. *Retribuciones.*

Año 1992:

A partir del 1 de enero de 1992 serán de aplicación las tablas anexas al presente Convenio, y estarán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1992.

Año 1993:

Sin perjuicio de la duración establecida en el artículo 3 del presente Convenio, con efecto de 1 de enero de 1993 se procederá a la previsión de la tabla salarial y de los conceptos económicos del mismo en un porcentaje igual al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, más un punto.

No obstante tal revisión, una vez conocido el porcentaje de incremento del IPC real, para dicho año, la Empresa lo asumirá y, en su consecuencia, procederá a la revisión de las tablas salariales y conceptos económicos del Convenio, abonando a sus trabajadores las diferencias que pudieran existir a favor de los mismos. Esta revisión se efectuará automáticamente.

En cualquier caso, el resultado final de la revisión para el año 1993 no será inferior al índice de incremento del IPC real del mencionado año más un punto.

Ahora bien, si en el mes de marzo de 1993 el Gobierno no hubiera establecido el índice de incremento del IPC para el aludido año, se procederá por la Empresa a incrementar en las tablas salariales resultantes al 31 de diciembre de 1992, un porcentaje del 5 por 100 + 1 por 100 = 6 por 100. No obstante llevarse a cabo esta operación en el citado mes, tan pronto se conociera el IPC real correspondiente al año 1993, se revisarían las tablas ajustándolas al real incremento habido, abonándose, consecuentemente, a los trabajadores las diferencias a favor de los mismos que existieran.

Para el supuesto de que el IPC real correspondiente al año 1993 fuese inferior al 5 por 100, el incremento a efectuar para el año 1994 se llevaría a cabo de la siguiente forma:

Sobre la tabla salarial alusiva al año 1992 se incrementaría el IPC real del año 1993 más un punto. Y sobre este resultado se aplicaría el incremento previsto para el año 1994.

Asimismo y en el caso de que el IPC real de 1993 fuera de menor porcentaje que la cantidad revisada y abonada a los trabajadores durante este año, la diferencia existente será corregida mediante disminución del incremento a efectuar para el año 1994, es decir, al aumento del IPC real de 1993 más 1,5 por 100 puntos, se deduciría la diferencia abonada en demasía.

Año 1994:

Con efecto del día 1 de enero de 1994 se procederá a revisar nuevamente la tabla salarial y los conceptos económicos del Convenio en un porcentaje idéntico al IPC previsto por el Gobierno para el mencionado año más 1,5 por 100 puntos. El criterio para la aplicación de los porcentajes y la forma de revisión será igual a la contemplada para el año 1993.

Igualmente se seguirán los mismos criterios para los casos en que el IPC real de 1994 sea mayor o menor que los porcentajes aplicados. Asimismo, se asegura que el resultado final garantizado será el IPC real de 1994 más 1,5 por 100 puntos.

En el caso de que en el mes de marzo de 1994 el Gobierno no hubiera establecido el índice de incremento del IPC para dicho año, se procederá por la Empresa a incrementar en las tablas salariales resultantes al 31 de diciembre de 1993 un porcentaje del 4,5 más 1,5 por 100 igual al 6 por 100.

Art. 29. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y marzo serán abonadas a razón de una mensualidad de los siguientes conceptos fijos cada una de ellas:

Salario base.
Antigüedad.
Plus Convenio.
Plus especialización.

Se hace constar expresamente que el concepto «plus de especialización» a abonar en las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y Navidad, se abonará sólo y exclusivamente a aquellas categorías que en tabla salarial contengan este concepto.

Estas gratificaciones se harán efectivas al trabajador que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado durante el mismo, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción del mes se computará como una unidad completa.

Art. 30. *Dietas.*—El importe de las dietas para 1992 se fija para todo el personal de movimiento y para el personal de no movimiento que tenga que efectuar desplazamientos por necesidades de la Empresa fuera de su residencia habitual, en los siguientes importes:

Personal de movimiento:

Dieta completa, 3.765 pesetas.
Comida-cena, 1.148 pesetas.
Pernoctación, 1.468 pesetas.

Personal de no movimiento:

Dieta completa, 3.987 pesetas.
Comida-cena, 1.214 pesetas.
Pernoctación, 1.559 pesetas.

Año 1993:

El importe de las dietas será revisado con el mismo criterio que el establecido para las retribuciones en el artículo 28 de este Convenio.

Año 1994:

El importe de las dietas será revisado con el mismo criterio que el establecido para las retribuciones en el artículo 28 de este Convenio.

Art. 31. *Horas extraordinarias.*—Se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada laboral pactada en este Convenio. El importe de estas horas extraordinarias se retribuirán durante el año 1992 al precio pactado para las mismas durante el año 1991, más el 5,75 por 100 de incremento.

Año 1993:

El importe de las horas extraordinarias será revisado con el mismo criterio que el establecido para las retribuciones en el artículo 28 de este Convenio.

Año 1994:

El importe de las horas extraordinarias será revisado con el mismo criterio que el establecido para las retribuciones en el artículo 28 de este Convenio.

Teniendo en cuenta la especial naturaleza y características del trabajo en los servicios de transportes, se conviene y pacta expresamente por las partes que conciertan este Convenio, según previene el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y disposiciones complementarias, que todas las horas extraordinarias y/o de presencia que puedan realizarse por los trabajadores de la Empresa tengan la consideración de estructurales y, por ende, tributen a la Seguridad Social por el tipo reducido establecido para las mismas.

A tal fin y según dispone el número 1 del artículo 2 de la citada disposición, mensualmente se notificará a la autoridad laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité, el número de estas horas de carácter estructural, cubriéndose, empero, los trámites establecidos en los artículos 3.º y 4.º de la Orden de 1 de marzo de 1983.

Art. 32. *Libertad sindical.*—La Empresa se compromete a aplicar el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical en todo su contenido.

Art. 33. *Delegados de Personal.*—Los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa tendrán derecho a un crédito mensual de treinta horas retribuidas para ejercitar sus funciones. Será preceptivo el aviso a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación de la utilización de dicho crédito, y posteriormente, la justificación correspondiente de su utilización. Previo acuerdo comunicado expresamente a la Empresa, se podrán acumular en una o más personas

el total de horas de crédito correspondientes a todos los Delegados de Personal.

Los componentes del Comité Intercentros no disfrutarán de aumento del crédito establecido por el hecho de integrar este Comité Intercentros.

Durante el proceso de negociación del Convenio o en reuniones convocadas por la Empresa que no hayan sido previamente solicitadas por dicho Comité Intercentros, no se contabilizarán las horas utilizadas, como crédito mensual establecido.

Art. 34. *Delegados Sindicales.*—La Empresa se compromete a reconocer al Delegado Sindical las mismas atribuciones y derechos que al Comité de Empresa, reconociéndosele asimismo treinta horas sindicales retribuidas, las cuales podrán ser acumulables a otros miembros del Comité de Empresa o Sección Sindical.

Para el reconocimiento de la Sección Sindical y el Delegado correspondiente se deberá acreditar al menos el 10 por 100 de afiliación de la plantilla.

Art. 35. *Comité Intercentros.*—Se mantiene la vigencia del Comité Intercentros que intervendrá en cuantas cuestiones se susciten tanto

en la Empresa como en la conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Estará compuesto por un número no inferior a cinco ni superior a nueve, que serán designados por los Sindicatos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro y el resto de los Delegados de Personal legítimamente elegidos por el total de trabajadores de la Empresa.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente, quedando por tanto la representación de Empresa y trabajadores establecida de la siguiente forma:

Parte social: Los componentes del Comité Intercentros y Asesor laboral elegido por los mismos.

Parte empresarial: Representantes de la Empresa y Asesor laboral elegido por la misma.

CONVENIO «TRANSPORTES BACOMA, SOCIEDAD ANONIMA»

Tablas salariales año 1992 (anual)

Nivel salarial	Categorías	Retribución bruta anual					Total
		Salario base	Plus Convenio	Plus mando	Grat. téc.	Bolsa V.	
18	Técnico superior grado 9	2.225.192	407.111	56.661	314.379	34.974	3.038.316
17	Técnico superior grado 8	2.100.195	407.111	78.504	314.379	34.974	2.935.162
16	Técnico superior grado 7	1.982.289	407.111	98.903	314.379	34.974	2.837.655
15	Técnico superior grado 6	1.871.061	407.111	98.903	314.379	34.974	2.726.427
14	Técnico superior grado 5	1.766.083	407.111	98.903	314.379	34.974	2.621.449
13	Técnico superior grado 4	1.719.558	407.111	98.903	314.379	34.974	2.574.925
12	Técnico superior grado 3	1.573.719	407.111	98.903	314.379	34.974	2.429.085
11	Técnico superior grado 2	1.485.587	407.111	98.903	314.379	34.974	2.340.953
10	Técnico superior grado 1	1.402.451	407.111	98.903	314.379	34.974	2.257.817

Nivel salarial	Categorías	Retribución bruta anual					Total
		Salario base	Plus Convenio	Q.M./C.H.	Plus especial	Bolsa V.	
9	Jefe de Servicio	1.324.043	575.333	—	359.791	34.974	2.294.141
8	Inspector principal	1.250.044	605.710	—	359.791	34.974	2.250.519
7	Jefe de Tráfico	1.180.265	600.364	139.590	191.636	34.974	2.146.829
7	Jefe de Estación	1.180.265	600.364	139.590	191.636	34.974	2.146.829
7	Inspector	1.180.265	600.364	179.455	—	34.974	1.995.057
7	Jefe de Taller	1.180.265	600.364	139.590	187.224	34.974	2.142.417
7	Jefe Oficina/Jefe Sección	1.180.265	600.364	139.590	187.224	34.974	2.142.417
6	Jefe de Negociado	1.114.245	612.943	152.048	198.446	34.974	2.112.657
5	Jefe de Equipo	1.052.302	623.761	152.048	198.446	34.974	2.061.532
5	Taquillero encargado	1.052.302	512.105	182.560	198.446	34.974	1.980.388
5	Oficial 1.º Administración	1.052.302	536.327	126.410	205.641	34.974	1.955.655
5	Conductor perceptor	1.065.294	618.844	222.448	—	34.974	1.941.559
4	Encargado Almacén	993.706	514.437	152.048	198.446	34.974	1.893.611
4	Conductor perceptor de entrada	1.006.111	480.443	151.420	—	34.974	1.672.948
4	Oficial 2.º Administración	993.706	484.568	116.779	198.446	34.974	1.828.472
4	Taquillero	993.706	484.568	182.560	198.446	34.974	1.894.254
4	Oficial 1.º Mecánico	1.006.111	510.852	116.779	198.446	34.974	1.867.161
3	Auxiliar Administración	938.441	518.069	116.779	198.446	34.974	1.806.709
3	Taquillero entrada	938.441	494.180	182.560	—	34.974	1.650.156
3	Oficial 2.º Mecánico	950.296	514.881	130.842	198.446	34.974	1.829.439
2	Lavador engrasador	897.849	523.796	144.987	198.446	34.974	1.800.052
2	Limpiadora	897.849	523.796	112.835	198.446	34.974	1.767.900

Tablas salariales año 1992 (mensual)

Nivel salarial	Categorías	Retribución bruta mensual			
		Salario base	Plus Convenio	Plus mando	Grat. téc.
18	Técnico superior grado 9	148.346	27.141	3.777	20.959
17	Técnico superior grado 8	140.013	27.141	5.234	20.959
16	Técnico superior grado 7	132.153	27.141	6.594	20.959
15	Técnico superior grado 6	124.737	27.141	6.594	20.959
14	Técnico superior grado 5	117.739	27.141	6.594	20.959
13	Técnico superior grado 4	114.637	27.141	6.594	20.959
12	Técnico superior grado 3	104.915	27.141	6.594	20.959
11	Técnico superior grado 2	99.039	27.141	6.594	20.959
10	Técnico superior grado 1	93.497	27.141	6.594	20.959

Nivel salarial	Categorías	Retribución bruta mensual			
		Salario base	Plus Convenio	Q. M./ C. H.	Plus esp.
9	Jefe de Servicio	88.270	38.356	—	25.699
8	Inspector principal	83.336	40.381	—	25.699
7	Jefe de Tráfico	78.684	40.024	12.690	13.688
7	Jefe de Estación	78.684	40.024	12.690	13.688
7	Inspector	78.684	40.024	16.314	—
7	Jefe de Taller	78.684	40.024	12.690	13.373
7	Jefe Oficina/Jefe Sección	78.684	40.024	12.690	13.373
6	Jefe de Negociado	74.283	40.863	13.823	14.175
5	Jefe de Equipo	70.153	41.584	13.823	14.175
5	Taquillero encargado	70.153	34.140	16.596	14.175
5	Oficial 1.º Administración	70.153	35.755	11.492	14.689
5	Conductor perceptor	2.341	41.256	20.223	—
4	Encargado Almacén	66.247	34.296	13.823	14.175
4	Conductor perceptor de entrada	2.211	32.030	13.765	—
4	Oficial 2.º Administración	66.247	32.305	10.616	14.175
4	Taquillero	66.247	32.305	16.596	14.175
4	Oficial 1.º Mecánico	2.211	34.057	10.616	14.175
3	Auxiliar Administración	62.563	34.538	10.616	14.175
3	Taquillero entrada	62.563	32.945	16.596	—
3	Oficial 2.º Mecánico	2.089	34.325	11.895	14.175
2	Lavador engrasador	1.973	34.920	13.181	14.175
2	Limpiadora	1.973	34.920	10.258	14.175

Las funciones específicas del Comité Intercentros serán las siguientes:

Primero.—Negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa.

Segundo.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Tercero.—Interpretación del Convenio, siendo en esta materia vinculantes sus resoluciones para la totalidad de los trabajadores de la Empresa afectos al Convenio y el resto de los Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Comités de Empresa.

Cuarto.—Conciliación entre Empresa y trabajadores en problemas individuales o colectivos, que sólo en caso de no alcanzar acuerdo en el seno de la correspondiente comisión, se hará llegar a la autoridad judicial o laboral competente para su resolución por éstas.

Y, en general, cuantas cuestiones se susciten en la relación laboral entre Empresa y trabajadores.

Art. 36. *Comisión Paritaria*.—La Comisión Paritaria nombrada al efecto entenderá de cuantas cuestiones puedan suscitarse como consecuencia de la interpretación y aplicación de las cláusulas del presente Convenio.

Esta Comisión estará compuesta de la siguiente forma:

Representantes de la Empresa: Tres miembros más Asesor.

Representantes sociales: Tres miembros designados por el Comité Intercentros, de entre los de la Comisión Negociadora, más Asesor.

Cláusula adicional: Como consecuencia de lo convenido en el artículo 2.º del Acta de acuerdos, de fecha 17 de julio de 1992, alusiva al presente Convenio Colectivo para la Empresa y sus trabajadores, se hace constar que en el 5,75 por 100 pactado para el 1992 se ha contemplado el incremento salarial correspondiente al indicado año e, igualmente, la diferencia salarial que la Empresa adeuda a los trabajadores de su plantilla a tenor del fallo recaído en la sentencia del excelentísimo Tribunal Supremo de Justicia, de 25 de marzo de 1992.

Así pues, el incremento de referencia engloba, según se indica, la subida porcentual negociada para el Convenio de 1992, y el abono a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa de las diferencias a su favor derivadas del cumplido acatamiento de la sentencia aludida.

Como quiera que la forma pactada para cancelar el pago de las mencionadas diferencias ha sido expresamente negociada por la Empresa, el Comité Intercentros y los Sindicatos CC.OO., UGT y S.L., el cumplimiento de la referida sentencia quedará fielmente observado por aquélla cuando comience a aplicar a sus trabajadores las retribuciones de este Convenio, circunstancia que determinará la imposibilidad de que, individual o colectivamente, se solicite la ejecución de tal fallo, dado que los trabajadores no han dispuesto de los derechos que les han sido reconocidos por la resolución judicial mencionada, sino que sólo han convenido con la Empresa la forma de cobro de las diferencias salariales establecidas a su favor por decisión judicial.

22710 *RESOLUCION de 23 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes Ferroviarios Especiales, Sociedad Anónima» (TRANSFESA) (revisión año 1992), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1992, de una parte, por miembros del Comité Intercentros de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Direc-

ción de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, siendo las once horas del día 10 de abril de 1992. Se celebra esta reunión entre la Dirección de TRANSFESA y el Comité Intercentros.

Por parte de la Empresa:

Don José María Fernández Sanz.

Doña Ana González Prieto.

Por parte del Comité Intercentros:

Don José Álvarez Salcedo (Presidente).

Doña María Elena García García (Vicepresidenta).

Doña Mercedes Arcones Ayuso (Secretaria).

Don Fernando Piferrer Soler (Vocal Barcelona).

Don Mario Mallol Calsina (Vocal Zaragoza).

Don Arturo de los Santos García (Vocal Sevilla).

Doña Edurne Gómez Mata (Vocal Irún).

Don Miguel Ángel Morales Pérez (Vocal Valencia).

Ambas partes en la representación que ostentan, se reconocen mutua capacidad para negociar y adoptar acuerdos que vinculen a sus representados.

Y, tras las correspondientes deliberaciones, adoptan, por unanimidad, los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Se declara prorrogado para el año natural de 1992 el II Convenio Colectivo de Empresa («Boletín Oficial del Estado» de 20 de febrero de 1981).

Segundo.—Consecuentemente, permanecen en vigor durante dicho período los extremos referentes a ámbito territorial (artículo 8.º), personal (artículo 9.º), temporal (artículo 10) y funcional (artículo 11), así como forma y condiciones de denuncia y plazo de preaviso para ésta (artículo 10), todos ellos del referido II Convenio Colectivo.

Tercero.—*Bolsa de incentivos 1,65 por 100*: La Empresa abonará este concepto en un sólo pago anual en el mes de enero siguiente al año vencido.

Cuarto.—*MUVAPA*: La deuda, que asciende a 55.695.452 pesetas, se abonará por la Empresa a la Mutualidad en ocho mensualidades de igual cuantía redondeándose hasta el total de la deuda, si procediese, en la última mensualidad, en el período que comprende desde el mes de mayo de 1992 al mes de diciembre de 1992.

Desvinculación de la Empresa como socio protector de la Mutualidad: Según anexo número 1.

Quinto.—*Incremento salarial para 1992*: Se acuerda la variación de los conceptos salariales más abajo reflejados en los porcentajes siguientes:

Salario base: 5,7 por 100 (Incremento del Salario Mínimo Interprofesional que marca el Gobierno). La diferencia (0,3 por 100) hasta