

**9190** RESOLUCIÓN de 4 de abril de 1997, 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» (código de Convenio número 9005052), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo 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, 4 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES «BACOMA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 1995, 1996 Y 1997**

**Artículo 1. *Ámbito 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.

**Artículo 2. *Ámbito personal.***

El presente Convenio afectará a todo el personal de la empresa, ya sea fijo, eventual o interino, así como al personal de nueva contratación. 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 anteriores firmados entre la empresa y grupos de trabajadores.

**Artículo 3. *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 1995, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, y se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con al menos un mes de anticipación a la fecha de su vencimiento.

**Artículo 4. *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, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del Convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de las cláusulas o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

**Artículo 5. *Legislación vigente.***

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará exclusivamente a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

**Artículo 6. *Contrataciones.***

Las contrataciones de nuevo personal se llevarán a efecto de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

**Artículo 7. *Participación.***

La participación en la empresa se efectuará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 8. *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:

- 1.º Libre designación por la Dirección de la empresa.
- 2.º Concurso-oposición.
- 3.º Prueba de aptitud.

En los casos 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 la 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.

**Artículo 9. *Traslados y movilidad geográfica.***

En caso de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes observaciones:

Los traslados a los que se refiere el apartado 1 del citado artículo, se llevarán a cabo, por regla general, atendiendo las peticiones voluntarias de los trabajadores que tengan la categoría profesional necesaria o, en defecto de ésta, con otra categoría desde la que también se puedan realizar las funciones demandadas. En este supuesto de movilidad voluntaria, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que le origine el cambio. Si las peticiones voluntarias de los trabajadores no fueran suficientes para cubrir los puestos ofertados por la empresa, ésta podrá llegar a acuerdos con los trabajadores, en cuyo caso se estará a las condiciones acordadas por escrito entre ambas partes.

De las peticiones voluntarias y de los acuerdos con los trabajadores se dará puntual información a los representantes de los trabajadores en la medida en que éstas se vayan produciendo.

Si no fuera posible atender las necesidades productivas con traslados voluntarios y acordados entre las partes, la empresa podrá optar por realizarlos con carácter forzoso en los términos previstos en los apartados 1 y 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta, en todo caso, las siguientes prioridades de permanencia en la residencia:

- a) Representantes de los trabajadores.
- b) Trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año.
- c) Trabajadores/as con cargas familiares.

La decisión del traslado forzoso deberá ser notificada por el empresario al trabajador y a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de cuarenta días naturales a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado al trabajador, y aceptado por éste, tendrá derecho a una compensación por gastos propios y de los familiares a su cargo consistente en el abono del coste del traslado de los muebles, enseres y personas que integren unidad familiar a su nuevo destino.

Asimismo, la empresa abonará al trabajador el importe de dos mensualidades compuestas por conceptos fijos, como compensación de cualquier otro posible gasto.

Los desplazamientos a los que se refiere el apartado 4 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán, al igual que en los casos de traslados, teniendo en cuenta en primer lugar las solicitudes voluntarias de los trabajadores, antes de proceder con carácter forzoso. En todo caso se tendrán en cuenta las mismas prioridades de permanencia reflejadas en este Convenio para los casos de traslados.

La decisión del desplazamiento será comunicada por el empresario al trabajador y a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de ocho días naturales a la fecha de su efectividad.

En el caso de que el desplazamiento tenga una duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de al menos cinco días naturales en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los del viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración sea superior a nueve meses en un período de tres años tendrán a todos los efectos, el tratamiento previsto legalmente para los casos de traslados.

**Artículo 10. Censo de trabajadores.**

Las incidencias y modificaciones del censo de trabajadores se darán a conocer, una vez elaboradas, al Delegado de Personal o Comité de Empresa del centro de trabajo que corresponda y al Presidente del Comité Intercentros.

**Artículo 11. Expedientes, faltas y sanciones.**

Para la clasificación de las faltas y las sanciones que correspondan, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las empresas de Transportes por Carretera (Orden de 20 de marzo de 1971), en tanto se apruebe un nuevo reglamento, convenio, o ley a nivel nacional que sustituya a ésta o regule disposiciones para el sector del transporte de viajeros por carretera, en cuyo caso, a partir de la entrada en vigor de las nuevas disposiciones, se estará a lo que en ellas se determine en lo concerniente a los expedientes, faltas y sanciones.

**Artículo 12. Jornada laboral.****1.º Para el personal de conducción:**

La jornada laboral será de treinta y nueve horas de trabajo efectivo semanales, en cómputo bisemanal, con un máximo diario de nueve horas y un mínimo de siete.

El indicado cómputo comenzará a aplicarse a partir de la firma del presente Convenio. No obstante, como quiera que la entrada en vigor del cómputo expresado en el párrafo 1.º de este artículo requerirá el cambio de los servicios que actualmente se realizan, se adaptarán los servicios al indicado cómputo, adaptación que deberá realizarse en los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio.

Con carácter general el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, en las cuales no se consideran incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas, siendo en todo caso de aplicación lo establecido en el Reglamento Comunitario número 3820/1985 y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, materia de tiempos de conducción y descansos.

Asimismo, y con carácter general, el descanso entre jornadas será de doce horas ininterrumpidas, siendo en todo caso de aplicación lo establecido en el Reglamento Comunitario número 3820/1985 y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en materia de tiempos de conducción y descansos.

Lo establecido en el párrafo uno, apartado 1.º, y más concretamente lo conceptuado como «Cómputo bisemanal con un máximo diario de nueve horas y un mínimo de siete», mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1997, quedando sin efecto en esa fecha, aun en el supuesto de que no mediase denuncia del Convenio Colectivo por ninguna de las partes que lo suscriben.

**2.º Para el personal de movimiento y taquillas:**

La jornada laboral será de treinta y nueve horas de trabajo efectivo semanal, en cómputo bisemanal. La realización de la jornada podrá ser continuada o partida.

Con carácter general el descanso semanal será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, en las cuales no se consideran incluidas las doce horas correspondientes al descanso entre jornadas. Asimismo, con carácter general el descanso entre jornadas será de doce horas ininterrumpidas.

Como quiera que el personal de conducción, movimiento y taquillas se encuentra sometido a sistema de turnos, el descanso semanal podrá señalarse en cualquier día de la semana.

Para el personal de conducción y movimiento el comienzo de la jornada de veinticuatro horas comenzará a computarse a partir de la iniciación de un servicio precedido de un descanso semanal o descanso entre jornadas, no pudiendo nunca considerarse su día de jornada computado entre las cero y las veinticuatro horas naturales.

**3.º Personal administrativo adscrito a las oficinas centrales:**

La jornada laboral será de treinta y nueve horas de trabajo efectivo semanal, a realizar en cinco días de trabajo y dos de descanso, a razón de 7,48 horas. Durante Semana Santa y en los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre y entre el 22 de diciembre y el 7 de enero los trabajadores de las oficinas centrales realizarán jornada continuada en horario de ocho a quince horas.

**Artículo 13. Partes de trabajo, taller y accidente.**

Todo el personal de movimiento estará provisto de un parte de trabajo que será 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, dietas, kilómetros recorridos, gastos por mantenimiento del vehículo, averías, etc.

Igualmente, cada vehículo irá provisto de un talonario de partes de taller y de accidente.

Obligatoriamente, por cada servicio que se realice y al terminar el mismo, se deberá confeccionar el correspondiente parte de taller, se haya producido o no avería o incidencia.

Se entiende por avería o incidencia, cualquier desperfecto o eventualidad que esté relacionada con el vehículo ya sea de carrocería, mecánica, electricidad, equipos de audio-vídeo, cortinas, tapicerías, neumáticos, etc.

Este parte, una vez cumplimentado, se entregará al conductor que le releve, y así sucesivamente hasta la llegada del coche al final de trayecto, donde se entregarán todos los partes en el lugar que la empresa designe.

En caso de accidente, independientemente de efectuar comunicación telefónica inmediata al responsable de la empresa del punto más próximo a aquel en que haya acaecido el mismo, deberá confeccionarse y firmarse el parte de accidente en el que se hará constar la descripción de los hechos. Del indicado parte se hará entrega al responsable del centro de trabajo más próximo y al finalizar el servicio.

El incumplimiento de lo establecido en el presente artículo dará lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan.

**Artículo 14. Vacaciones.**

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a treinta días naturales retribuidos en concepto de vacaciones anuales.

La fijación de las fechas de disfrute de las vacaciones se establecerá en virtud de acuerdo adoptado por la empresa y el trabajador.

Asimismo, de mediar acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá disfrutar el período vacacional dividido en dos periodos de quince días naturales en caso de necesidad por incremento de la productividad en determinadas épocas del año.

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, complemento personal por antigüedad y plus de Convenio.

**Artículo 15. 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.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones cuando lo destinen a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de un año. Por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero solo podrá ser ejercitado por uno de los dos cónyuges.

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 todos los casos habrá de justificarse debidamente el permiso.

**Artículo 16. Excedencias.**

Se estará a lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 17. Incapacidad temporal.**

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de incapacidad temporal en la cuantía, duración y condiciones que se expresan a continuación:

A) En el caso de que la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo, se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda y el 100 por 100 del salario del trabajador por conceptos fijos, abonándose tal complemento desde el primer día en el que se produzca la situación de incapacidad hasta que se produzca la cesación en tal situación por cualquiera de las causas establecidas legalmente.

B) En el caso de que la incapacidad temporal derive de enfermedad, sea común o profesional:

B-1) Se complementará el subsidio en la diferencia existente entre la prestación que le corresponda al trabajador y el 100 por 100 del salario del trabajador por conceptos fijos, sólo cuando la situación de enfermedad requiera la hospitalización del trabajador, abonándose el indicado complemento a partir del día en el que se produzca el ingreso hospitalario.

B-2) Por el contrario, cuando la situación de enfermedad no requiera la hospitalización del trabajador, la prestación económica de referencia se abonará en las siguientes cuantías:

Desde el primer al cuarto día, ambos inclusive, se complementará el subsidio de incapacidad en la diferencia existente entre la prestación que corresponda y el 100 por 100 de su salario por conceptos fijos.

Desde el quinto al vigésimo día, ambos inclusive, no se abonará complemento alguno, percibiendo el trabajador durante el mencionado período, la prestación en las cuantías que legalmente correspondan; a saber: El 60 por 100 de la base reguladora que corresponda, en el caso de enfermedad común, y el 75 por 100 de la base reguladora, en los supuestos de enfermedad profesional.

Desde el día vigésimo primero en adelante se complementará el subsidio de incapacidad en la diferencia existente entre la prestación que corresponda y el 100 por 100 de su salario por conceptos fijos.

En los supuestos a los que se alude en el apartado b), del presente artículo, la empresa cesará en el abono de los complementos citados cuando se extinga la situación de incapacidad temporal por la concurrencia de cualquiera de las causas establecidas legalmente.

Haciendo uso de la facultad que confiere a la empresa el número cuatro, del artículo 20 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, períodos 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 competentes 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:

- 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.
- Ausencia domiciliaria en horas no autorizadas para ello.
- No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes o durante la incapacidad laboral transitoria.
- La comprobación por los visitadores o personal facultado al efecto de que el trabajador 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 espacio de seis meses; la segunda, por un año, y la tercera vez, por dos años.

Sin perjuicio de la pérdida del derecho al complemento por incapacidad temporal, expresado en este artículo, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias que estime convenientes.

#### Artículo 18. Reconocimientos médicos.

Se realizará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual gratuito para la plantilla. El tiempo invertido será considerado como jornada ordinaria, procurándose respecto del personal de movimiento 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.

Si la fecha señalada para la realización del reconocimiento médico coincidiese con la fijada para el descanso semanal del trabajador, éste

deberá acudir a tal reconocimiento, abonándole la empresa compensación por el tiempo invertido en el mismo. La indicada compensación consistirá en la retribución correspondiente al tiempo empleado en dicho reconocimiento a razón del precio de la hora ordinaria y sólo por los conceptos salariales fijos y de devengo mensual.

#### Artículo 19. 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. De la indicada póliza se entregará fotocopia a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 20. Jubilación.

En el caso de que el trabajador optara por la jubilación anticipada, una vez cumplidos los sesenta años, percibirá una compensación en metálico consistente en la cantidad alzada que a continuación se detalla:

- A los sesenta años: 1.500.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 1.300.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 1.100.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 900.000 pesetas.

En todo caso, para devengar la compensación de jubilación correspondiente, el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de diez años y comunicar su deseo de jubilarse a la misma por escrito al menos tres meses antes de cumplir la edad correspondiente.

Como quiera que las cantidades abonadas al trabajador por la empresa, como complemento de la pensión de jubilación, se encuentran sometidas al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, quedará sometida a las oportunas retenciones.

De conformidad con la autorización que concede el párrafo segundo, de la disposición adicional quinta, del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo, se establece la obligatoriedad del cese en la empresa por jubilación de todo aquel trabajador de la empresa que cumpla o haya cumplido sesenta y cuatro años, obligándose la empresa a sustituirlo con una nueva contratación temporal, que se extenderá por el período de tiempo que reste hasta que el trabajador jubilado cumpla los sesenta y cinco años.

#### Artículo 21. Formación profesional.

En materia de promoción y formación profesional se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

#### Artículo 22. Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

En base a garantizar al máximo la seguridad, tanto del público usuario, como de los propios trabajadores, se acuerda someter a todos los trabajadores a controles obligatorios de alcoholemia, para evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad del trabajador como la de otros trabajadores de la empresa.

Dichos controles serán realizados por personal designado por la empresa, y siempre en presencia de un representante de los trabajadores.

Estos controles estarán encaminados, a formar un plan general de prevención de riesgos, que trate adecuadamente las diferentes situaciones personales que puedan darse entre los trabajadores.

#### Artículo 23. Asuntos sociales.

La ayuda por hijo discapacitado psíquicamente 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, ésta abonará los gastos de traslado de los restos a su lugar de residencia.

#### Artículo 24. Infracciones de circulación.

Las sanciones que se puedan imponer por infracciones de circulación, cometidas en ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, serán satisfechas por el trabajador siempre que se deriven de alcoholismo, drogadicción, o incumplimiento de la Ley de Seguridad Vial, Código de Circulación y demás normativa que sobre la materia se encuentre en vigor.

La retirada del carné de conducir al trabajador por la autoridad judicial, no impedirá que en este período siga percibiendo el salario por conceptos

fijos 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.

El beneficio reconocido en el párrafo anterior operará única y exclusivamente cuando la retirada del carné de conducir se imponga por período de tiempo inferior a los seis meses y siempre que no obedezca a las siguientes causas: estado de embriaguez o drogadicción, conducción de vehículos ajenos a la empresa, conducción fuera de horas de servicios asignados, o como consecuencia del incumplimiento del Código de la Circulación, Ley de Seguridad Vial o normativa vigente al respecto.

Si la retirada del carné fuese superior a seis meses u obedeciese a alguna de las causas expresadas en el párrafo precedente, el contrato de trabajo quedará en suspenso durante el tiempo por el que se extienda la suspensión, no estando obligado el trabajador a prestar servicios ni la empresa a abonarle retribución alguna o cotizar por él a la Seguridad Social.

#### Artículo 25. Estructura de las retribuciones.

Salario Base: Parte de la retribución del trabajador fijado por unidad de tiempo sin atención a otras circunstancias, de naturaleza salarial.

Su importe se prorrateará en quince pagas anuales.

Antigüedad: La antigüedad de todos los trabajadores quedará congelada en los porcentajes que cada uno tuviese reconocido a 31 de diciembre de 1995. Para aquellos trabajadores que estuvieran en fase de consolidación de un nuevo porcentaje, se le incrementará con efectos económicos del día 1 de enero de 1996, la parte proporcional del tramo temporal que hubiesen consolidado a 31 de diciembre de 1995.

Por consiguiente se calculará a cada trabajador a la fecha de 31 de diciembre de 1995, la parte proporcional de antigüedad en tramo temporal de consolidación, aplicándose a su vez proporcionalmente igual tanto por 100 al porcentaje que ya vinieran percibiendo, iniciándose el cobro de la cantidad resultante a partir del día 1 de enero de 1996. Por lo que respecta a los trabajadores en plantilla que, a la fecha de 31 de diciembre de 1995, aún no hayan devengado porcentaje alguno en concepto de antigüedad, la empresa procederá respecto de estos trabajadores de igual forma, abonándoles desde el día 1 de enero de 1996 la cantidad que a tenor de la fórmula que antecede pudiera corresponderles.

A partir de la firma del presente Convenio, este complemento se denominará «complemento personal por antigüedad» y se verá afectado por las sucesivas revisiones salariales que en el futuro pudiesen acordarse pero sólo en el 50 por 100 de la subida pactada para el resto de los complementos salariales que componen las tablas salariales anexas.

El personal contratado a partir del 1 de enero de 1996 no devengará cantidad alguna por el concepto «complemento personal por antigüedad».

Su importe se prorrateará en quince pagas anuales.

Plus de Convenio: Concepto retributivo de naturaleza salarial establecido de forma específica para todas las categorías profesionales en orden a complementar el salario base. Dicho complemento en todas las categorías absorbe e integra la bolsa de vacaciones y en las categorías profesionales de: Conductor-Perceptor, Conductor-Perceptor de entrada y Conductor-Perceptor «B», absorbe e integra los siguientes conceptos: Nocturnidad, plus de conductor-perceptor y bolsa de vacaciones.

Su importe se prorrateará en quince pagas anuales.

Quebranto de moneda: Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial y por tanto excluido de cotización a la Seguridad Social. Dicho complemento se percibirá por el personal de la empresa adscrito a las siguientes categorías:

- Taquillero encargado.
- Taquillero.
- Taquillero de entrada.
- Taquillero auxiliar.
- Conductor perceptor.
- Conductor perceptor de entrada.
- Conductor perceptor «B».

Su importe, a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, será el establecido específicamente en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en once mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y en las vacaciones.

Las diferencias existentes entre el importe actual y el reflejado en dichas tablas quedará anexionado al Plus de transporte.

Plus de transporte: Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial y por tanto excluido de cotización a la Seguridad Social. Este complemento

se percibirá por todas las categorías reflejadas en las tablas salariales anexas.

Su importe, a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, será el establecido en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en once mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y en la de vacaciones.

Diets: Concepto indemnizatorio y por lo tanto excluido de cotización a la Seguridad Social, que tiene por objeto compensar los gastos en los que incurran los trabajadores de la Empresa como consecuencia o con ocasión del trabajo, cuando en razón a la prestación del mismo se vean obligados a desplazarse fuera del lugar donde se encuentre el centro de trabajo al que figuren adscritos. Se compensarán por medio de este concepto retributivo los gastos de manutención y estancia en los que se incurra por desplazamientos fuera del lugar en el que se encuentre ubicado el centro de trabajo.

Plus de especialización: A percibir única y exclusivamente por las siguientes categorías profesionales:

- Jefe de Servicio.
- Jefe de Estación.
- Jefe de Tráfico de 1.<sup>a</sup>
- Jefe de Oficina/Sección.
- Jefe de Negociado.
- Auxiliar titulado.
- Oficial 1.<sup>a</sup> Administración.
- Oficial 2.<sup>a</sup> Administración.
- Auxiliar Administración.
- Técnico informático 1.<sup>a</sup>
- Técnico informático 2.<sup>a</sup>
- Taquillero encargado.
- Taquillero.

Su importe se prorrateará a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio en quince mensualidades.

Bolsa de vacaciones: Se pacta expresamente que a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio, el importe del concepto Bolsa de vacaciones quedará anexionado al Plus de Convenio. No obstante, como quiera que en el transcurso del año se ha venido abonando con el criterio establecido en el Convenio anterior, su abono hasta diciembre de 1996 se efectuará como hasta ahora, aplazando su prorrateo efectivo hasta el mes de enero de 1997.

Asimismo y por igual motivo, el nuevo sistema de prorrateo de los pluses de quebranto de moneda, transportes y especialización, se aplicará a partir de enero de 1997, terminando el año 1996 con el mismo criterio que hasta ahora se venía efectuando.

#### Artículo 26. 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.
- Plus Convenio.
- Plus especialización.
- Complemento personal por antigüedad.

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.

Igualmente, el complemento personal por antigüedad se satisfará única y exclusivamente al personal que viniese disfrutando del mismo en la cuantía en la que resultó congelado, con las actualizaciones que como consecuencia de las sucesivas revisiones salariales se produzcan.

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

#### Artículo 27. Diets.

El importe de las diets 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:

Año 1996:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 4.292 pesetas.  
Comida-cena: 1.308 pesetas.  
Pernoctación: 1.673 pesetas.

Personal de no movimiento:

Dieta completa: 4.545 pesetas.  
Comida-cena: 1.384 pesetas.  
Pernoctación: 1.777 pesetas.

Las cantidades antes referenciadas comenzarán a abonarse a partir del 1 de octubre de 1996; en consecuencia, lo establecido en el presente artículo sobre el importe de las dietas no entrará en vigor con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1995, sino que, por el contrario, comenzará a aplicarse a partir del 1 de octubre de 1996.

Año 1997:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 4.399 pesetas.  
Comida-cena: 1.341 pesetas.  
Pernoctación: 1.715 pesetas.

Personal de no movimiento:

Dieta completa: 4.659 pesetas.  
Comida-cena: 1.419 pesetas.  
Pernoctación: 1.821 pesetas.

#### Artículo 28. *Horas extraordinarias y tiempos de presencia.*

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada laboral pactada en este Convenio. Las horas extraordinarias que se realicen previo acuerdo entre las partes, podrán ser compensadas mediante descansos, dentro del mes inmediatamente siguiente al de la fecha de su realización.

La realización de horas extraordinarias, al amparo de lo establecido en el artículo 35, apartado 4, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será voluntaria, salvo en los supuestos en los que resulte necesaria su realización para la conclusión del servicio encomendado, o cuando el conductor deba realizar el servicio de retorno a la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo o en la que realice habitualmente los descansos desde otra distinta. Ahora bien, la realización de tales horas extraordinarias no podrá en ningún caso exceder del límite legalmente establecido.

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 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.

Tendrán la consideración de tiempos de presencia, aquellos períodos en los que el trabajador que no desarrolle trabajo o cometido alguno de los que integran los propios de su categoría profesional, se encuentre a disposición de la empresa, es decir, cuando se hallen preparados o en espera para que de forma inmediata puedan comenzar a realizar los cometidos propios de su grupo profesional.

Concretamente tendrán la consideración de tiempos de presencia los siguientes:

- A) Servicios de guardia o retén.
- B) Viajes sin servicio.
- C) Comidas en rutas.

D) Tiempos de toma cuando durante tal período el conductor se limite a hacerse cargo del vehículo, sin realizar ninguna actividad complementaria tales como la instalación del disco tacógrafo, recogida de la hoja de ruta, apertura del maletero, etc., pues de realizar alguna de las indicadas acti-

vidades el indicado período merecerá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Igualmente, tendrá la consideración de tiempo de presencia, el deje del servicio cuando el conductor no se vea obligado tras la conclusión del mismo a trasladar el vehículo a lugar distinto del de finalización del servicio. En el caso de que el conductor deba, con carácter previo al inicio del servicio, recoger el vehículo y trasladarlo desde donde se encuentre a la estación de autobuses o punto de partida del servicio, dicho período de tiempo tendrá la consideración de período de trabajo efectivo. También se considerará como tiempo de trabajo efectivo, el que medie entre la conclusión del servicio y la guarda del vehículo cuando ésta se produzca en lugar distinto al de la finalización del mismo.

E) Averías en ruta cuando no sean reparadas por el propio conductor.

F) Repostaje del vehículo en ruta cuando esta operación no se efectúe por el propio conductor.

G) Paradas técnicas o las que se efectúen en estaciones de viajeros. Por contra, tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo las paradas que se efectúen en ruta al objeto de recoger o dejar viajeros.

H) No tendrán la consideración de horas de espera, tiempos de presencia, ni de jornada o trabajo efectivo los tiempos de parada que se realicen en cualquier localidad, ya sea principio, fin o intermedio entre el deje del servicio y la toma del otro, cuando el trabajador no quede a vigilancia del vehículo gozando de tiempo libre. No obstante lo expuesto la Empresa abonará al conductor a partir de la firma del presente Convenio hasta un máximo de tres horas al precio de hora ordinaria en el bien entendido que si las horas de permanencia son en número inferior a tres se abonarán las realmente efectuadas, pero si las horas de permanencia exceden de tres sólo se abonarán las tres primeras al indicado precio. Se entenderá por trayecto la totalidad del recorrido que componga el servicio designado a un concreto conductor, y no las líneas o concesión que explota la empresa.

Los tiempos de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias.

Año 1996:

Las horas extraordinarias se retribuirán al mismo importe al que venían siendo abonadas sólo que incrementadas en un 3,5 por 100.

Dicho incremento comenzará a abonarse a partir del día 1 de octubre de 1996; en consecuencia, lo establecido en este artículo sobre el precio de las horas extraordinarias no entrará en vigor con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1995, sino que por el contrario comenzará a aplicarse a partir del día 1 de octubre de 1996.

Año 1997:

Las horas extraordinarias se retribuirán durante el año 1997 con un incremento del 2,5 por 100.

Se tomará como base para aplicar el indicado incremento la cantidad que resulte de aumentar el 3,5 por 100 al importe que se abonan en la fecha de la firma de este Convenio.

No obstante lo anterior y para el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1997 superase el 2,5 por 100, se revisará el porcentaje aplicado del 2,5 por 100 para igualarlo hasta el IPC real del año 1997, abonándose las diferencias resultantes a partir de que se conozca dicho dato.

#### Artículo 29. *Libertad sindical.*

La empresa se compromete a aplicar el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical en todo su contenido. En el caso de que en un centro de trabajo se produzca una disminución de la plantilla por cualquier causa, de forma que entre la plantilla existente y el número de representantes de los trabajadores no exista la proporción establecida en las escalas contenidas en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores, se convocarán nuevas elecciones una vez hayan transcurrido cuatro años desde la fecha en la que se celebraron las anteriores elecciones.

#### Artículo 30. *Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa.*

Los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa de cada centro de trabajo, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que les corresponda en función del número de trabajadores adscritos al centro de trabajo de que se trate, de acuerdo a la escala contenida en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Tales horas podrán acumularse en un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa con los límites previstos en el artículo 68 del Estatuto de Trabajadores.

Para el disfrute del indicado crédito horario será preceptivo el aviso a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de su disfrute, debiendo justificarse posteriormente su utilización.

Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, que ostenten además la condición de miembros del Comité Intercentros, verán completadas las horas sindicales a las que tengan derecho hasta alcanzar el número total de veinticuatro mensuales.

#### Artículo 31. *Comité Intercentros.*

Se mantiene la vigencia del Comité Intercentros.

De conformidad con lo establecido en el número 3 del artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del conjunto de trabajadores de la plantilla de la empresa sea ostentada por el Comité Intercentros.

El Comité Intercentros estará integrado por cinco trabajadores, que serán elegidos 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 su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones específicas del Comité Intercentros serán las que se especifican en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 32. *Comisión Paritaria.*

De conformidad con lo establecido en la letra e) del número 2 del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrán de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, colectivamente, por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución esté encomendada a los citados Organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite voluntario de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la autoridad laboral o jurisdiccional.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, salvo excepción justificada, durante toda la vigencia del Convenio:

##### Empresa:

Don José Luis C. Pérez Pita.  
Doña Josefa Martí Arráez.  
Don Miguel Ángel Gimeno Cortés.

##### Trabajadores:

Don Teodosio Villalba Muñoz.  
Don José Luis Molina González.  
Don Francisco de Haro Tortosa.

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán concurrir cada una de las partes que la integran, asistidas de dos asesores.

La pertenencia a la Comisión Paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido el trabajador que forme parte de la misma, si éste ostentare la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa y/o miembro del Comité Intercentros.

#### Artículo 33. *Revisión salarial.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan respecto del ejercicio económico de 1995, no establecer subida salarial alguna. Ahora bien, como quiera que el conjunto de los trabajadores ha incurrido en gastos como consecuencia de la prestación de servicios, y que las cantidades abonadas por la empresa en orden a indemnizar tales gastos resultan insuficientes en la mayoría de los casos, se pacta el abono a cada uno de los trabajadores de la empresa de la suma de 65.000 pesetas. Tal cantidad tiene por objeto indemnizar a los trabajadores como consecuencia de los gastos en los que han incurrido en sus desplazamientos al centro de trabajo, en el caso de personal administrativo y taquilleros, pues hasta la fecha del presente Convenio no se abonaba cantidad alguna en concepto de

plus de transportes y/o distancia, mientras que respecto de los trabajadores de movimiento, conductores, el abono de la indicada suma tiene por objeto el completar las cantidades satisfechas en concepto de dietas, durante el ejercicio 1995, toda vez que la cuantía de las mismas se encuentra congelada desde 1994. En consecuencia, la cantidad abonada no tiene carácter salarial, quedando exenta de cotización y tampoco conformará la base salarial a tener en cuenta para posteriores revisiones.

Respecto al ejercicio de 1996, se acuerda un incremento salarial del 3,5 por 100. El indicado incremento operará sobre los conceptos retributivos que a continuación se especifican: salario base, plus de convenio, quebranto de moneda, plus de especialización y plus de transportes.

Se tomará como base para aplicar el indicado aumento, la cuantía de los conceptos retributivos especificados en el párrafo anterior vigente en 1994. No obstante lo anterior, y para el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1996, superase el 3,5 por 100, se acuerda no realizar revisión de salarios alguna. Ahora bien, de resultar a 31 de diciembre de 1996, el IPC real superior al 3,5 por 100, el exceso sobre el 3,5 por 100 de aumento, calculado sobre las mismas cuantías y conceptos retributivos antes especificados, se destinará por la empresa al objeto de ampliar la cobertura de la póliza de seguro colectivo a la que se refiere el artículo 19 de este Convenio durante el año 1997.

Lo acordado en el párrafo anterior sólo mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 1997, careciendo de vigor aun en el caso de que el presente Convenio Colectivo no llegase a denunciarse.

##### Año 1997:

Con respecto al ejercicio de 1997 se acuerda un incremento del 2,5 por 100. El indicado incremento operará sobre los conceptos retributivos que a continuación se especifican: Salario base, plus de convenio, quebranto de moneda, plus de especialización y plus de transporte.

Se tomará como base para aplicar el indicado incremento la cuantía de los conceptos retributivos especificados en las tablas salariales anexas correspondientes al año 1996.

No obstante lo anterior, y para el caso de que el Índice de Precios al Consumo real (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1997 superase el 2,5 por 100, se revisará el porcentaje aplicado del 2,5 por 100 para igualarlo hasta el IPC real del año 1997, abonándose las diferencias resultantes a partir de que se conozca dicho dato.

#### Artículo 34. *Tablas salariales.*

Año 1996: Las anexas.

Año 1997: Las anexas.

#### Artículo 35. *Categorías de la tabla salarial.*

Se acuerda la supresión de las categorías profesionales que se reseñan a continuación, toda vez que las mismas dada la actual organización de la empresa, son inexistentes o no resultan operativas. Las categorías a suprimir en la tabla salarial son las siguientes:

Limpiadora.  
Lavador-Engrasador.  
Oficial 1.º mecánico.  
Oficial 2.º mecánico.  
Jefe de Equipo.  
Jefe de Taller.  
Encargado-Almacén.  
Inspector.  
Inspector principal.

Con carácter transitorio y sólo respecto del personal que actualmente ostenta la categoría profesional de Conductor-perceptor, se acuerda mantener la vigencia de la indicada categoría profesional. Dicha categoría, se reconocerá sólo respecto de los trabajadores que actualmente la ostentan y hasta la fecha en la que éstos causen baja en la empresa o pasen a ostentar otras categorías profesionales distintas. En consecuencia, la categoría profesional de Conductor-perceptor sólo se mantiene y reconoce como condición, más beneficiosa, respecto de los trabajadores que a la firma del presente Convenio ostenten la indicada categoría profesional.

El personal de conducción que actualmente ostente la categoría de Conductor-perceptor de entrada, continuará ostentando la misma categoría profesional, con los mismos salarios que en la actualidad perciben pero incrementados con los porcentajes de revisión pactados para 1996 y 1997, reflejados en las tablas salariales anexas.

A partir de la fecha en la que se firme el presente Convenio Colectivo pasarán a integrarse como nuevas categorías profesionales las que a continuación se relacionan, y con los emolumentos fijados en las tablas salariales anexas:

Inspector de Líneas.  
Inspector auxiliar.  
Jefe de Tráfico de 2.<sup>a</sup>  
Jefe de Tráfico de Entrada.  
Auxiliar titulado.  
Administrativo de Entrada.  
Técnico en Informática de 1.<sup>a</sup>  
Técnico en Informática de 2.<sup>a</sup>

Técnico en Informática de 3.<sup>a</sup>  
Taquillero auxiliar.  
Conductor perceptor «B».

#### Artículo 36.

La empresa se compromete en el plazo de un año, contado a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, a aumentar, al menos, en veinte trabajadores la plantilla de trabajadores fijos, bien mediante la conversión de contratos temporales en fijos bien mediante la contratación directa de personal ajeno a la empresa mediante contratos indefinidos.

El presente artículo dejará de tener vigor una vez transcurrido el año desde la firma del presente Convenio.

### Tablas salariales «Transportes Bacoma, Sociedad Anónima»

#### Tabla salarial anual 1997

Categorías	Retribución bruta anual					
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus especialización — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Jefe de Servicio .....	1.547.019	713.086	—	420.381	—	2.680.486
Inspector de Líneas .....	1.230.000	559.918	—	—	157.582	1.947.500
Inspector auxiliar .....	964.013	467.155	—	—	157.582	1.588.750
Jefe de Estación .....	1.379.028	742.332	—	223.908	163.098	2.508.367
Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup> .....	1.379.028	742.332	—	223.908	163.098	2.508.367
Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup> .....	1.230.000	559.918	—	—	157.582	1.947.500
Jefe de Tráfico de Entrada .....	1.025.000	559.918	—	—	157.582	1.742.500
Jefe de Oficina/Jefe de Sección .....	1.379.028	742.332	—	218.752	163.098	2.503.211
Jefe de Negociado .....	1.301.890	771.586	—	231.865	163.098	2.468.439
Auxiliar titulado .....	1.229.512	683.420	—	221.574	163.098	2.297.604
Oficial de Administración 1. <sup>a</sup> .....	1.229.515	667.511	—	251.525	136.445	2.284.996
Oficial de Administración 2. <sup>a</sup> .....	1.161.051	607.036	—	231.865	136.445	2.136.398
Auxiliar de Administración .....	1.096.479	646.179	—	231.865	136.445	2.110.968
Administrativo de Entrada .....	964.013	339.156	—	—	131.831	1.435.000
Técnico en Informática 1. <sup>a</sup> .....	1.161.900	631.560	—	227.209	131.831	2.152.500
Técnico en Informática 2. <sup>a</sup> .....	1.096.479	586.465	—	81.474	131.831	1.896.250
Técnico en Informática 3. <sup>a</sup> .....	964.013	492.906	—	—	131.831	1.588.750
Taquillero encargado .....	1.229.515	639.210	107.217	231.865	106.088	2.313.895
Taquillero .....	1.161.051	607.036	107.217	231.865	106.088	2.213.257
Taquillero de Entrada .....	1.096.479	618.266	107.217	—	106.088	1.928.050
Taquillero auxiliar .....	964.013	264.896	103.592	—	102.500	1.435.000
Conductor perceptor .....	1.244.695	763.924	153.823	—	106.088	2.268.529
Conductor perceptor de Entrada .....	1.175.545	602.216	106.088	—	70.833	1.954.681
Conductor perceptor «B» .....	972.659	445.153	102.500	—	68.437	1.588.750

#### Tabla salarial mensual 1997

Categorías	Retribución bruta mensual				
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus especialización — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Jefe de Servicio .....	103.135	47.539	—	28.025	—
Inspector de Líneas .....	82.000	37.328	—	—	14.326
Inspector auxiliar .....	64.268	31.144	—	—	14.326
Jefe de Estación .....	91.935	49.489	—	14.927	14.827
Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup> .....	91.935	49.489	—	14.927	14.827
Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup> .....	82.000	37.328	—	—	14.326
Jefe de Tráfico de Entrada .....	68.333	37.328	—	—	14.326
Jefe de Oficina/Jefe de Sección .....	91.935	49.489	—	14.583	14.827
Jefe de Negociado .....	86.793	51.439	—	15.458	14.827
Auxiliar titulado .....	81.967	45.561	—	14.772	14.827
Oficial de Administración 1. <sup>a</sup> .....	81.968	44.501	—	16.768	12.404
Oficial de Administración 2. <sup>a</sup> .....	77.403	40.469	—	15.458	12.404
Auxiliar de Administración .....	73.099	43.079	—	15.458	12.404
Administrativo de Entrada .....	64.268	22.610	—	—	11.985
Técnico en Informática 1. <sup>a</sup> .....	77.460	42.104	—	15.147	11.985

Categorías	Retribución bruta mensual				
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus especialización — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Técnico en Informática 2. <sup>a</sup>	73.099	39.098	—	5.432	11.985
Técnico en Informática 3. <sup>a</sup>	64.268	32.860	—	—	11.985
Taquillero encargado	81.968	42.614	9.747	15.458	9.644
Taquillero	77.403	40.469	9.747	15.458	9.644
Taquillero de Entrada	73.099	41.218	9.747	—	9.644
Taquillero auxiliar	64.268	17.660	9.417	—	9.318
Conductor perceptor	2.736	50.928	13.984	—	9.644
Conductor perceptor de Entrada	2.584	40.148	9.644	—	6.439
Conductor perceptor «B»	2.138	29.677	9.318	—	6.222

Tabla salarial anual. Año 1996

Categorías	Retribución bruta anual					
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus especialización — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas
Jefe de Servicio	1.509.287	695.694	—	410.128	—	2.615.109
Inspector de Líneas	1.200.000	546.261	—	—	153.739	1.900.000
Inspector auxiliar	940.500	455.761	—	—	153.739	1.550.000
Jefe de Estación	1.345.393	724.227	—	218.447	159.120	2.447.187
Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.345.393	724.227	—	218.447	159.120	2.447.187
Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.200.000	546.261	—	—	153.739	1.900.000
Jefe de Tráfico de Entrada	1.000.000	546.261	—	—	153.739	1.700.000
Jefe de Oficina/Jefe de Sección	1.345.393	724.227	—	213.417	159.120	2.442.157
Jefe de Negociado	1.270.136	752.767	—	226.210	159.120	2.408.233
Auxiliar titulado	1.199.524	666.751	—	216.170	159.120	2.241.565
Oficial de Administración 1. <sup>a</sup>	1.199.527	651.230	—	245.390	133.118	2.229.265
Oficial de Administración 2. <sup>a</sup>	1.132.733	592.230	—	226.210	133.118	2.084.290
Auxiliar de Administración	1.069.736	630.419	—	226.210	133.118	2.059.481
Administrativo de Entrada	940.500	330.884	—	—	128.616	1.400.000
Técnico en Informática 1. <sup>a</sup>	1.133.561	616.156	—	221.667	128.616	2.100.000
Técnico en Informática 2. <sup>a</sup>	1.069.736	572.161	—	79.487	128.616	1.850.000
Técnico en Informática 3. <sup>a</sup>	940.500	480.884	—	—	128.616	1.550.000
Taquillero encargado	1.199.527	623.620	104.602	226.210	103.500	2.257.458
Taquillero	1.132.733	592.230	104.602	226.210	103.500	2.159.275
Taquillero de Entrada	1.069.736	603.187	104.602	—	103.500	1.881.025
Taquillero auxiliar	940.500	258.435	101.065	—	100.000	1.400.000
Conductor perceptor	1.214.337	745.292	150.071	—	103.500	2.213.199
Conductor perceptor de Entrada	1.146.873	587.528	103.500	—	69.105	1.907.006
Conductor perceptor «B»	948.936	434.296	100.000	—	66.768	1.550.000

Tabla salarial mensual. Año 1996

Categorías	Retribución bruta mensual				
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus especialización — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Jefe de Servicio	100.619	46.380	—	27.342	—
Inspector de Líneas	80.000	36.417	—	—	13.976
Inspector auxiliar	62.700	30.384	—	—	13.976
Jefe de Estación	89.693	48.282	—	14.563	14.465
Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup>	89.693	48.282	—	14.563	14.465
Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup>	80.000	36.417	—	—	13.976
Jefe de Tráfico de Entrada	66.667	36.417	—	—	13.976
Jefe de Oficina/Jefe de Sección	89.693	48.282	—	14.228	14.465
Jefe de Negociado	84.676	50.184	—	15.081	14.465
Auxiliar titulado	79.968	44.450	—	14.411	14.465
Oficial de Administración 1. <sup>a</sup>	79.968	43.415	—	16.359	12.102
Oficial de Administración 2. <sup>a</sup>	75.516	39.482	—	15.081	12.102
Auxiliar de Administración	71.316	42.028	—	15.081	12.102
Administrativo de Entrada	62.700	22.059	—	—	11.692



Categorías	Retribución bruta mensual				
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Q.M./C.H. — Pesetas	Plus especialización — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
Técnico en Informática 1. <sup>a</sup> .....	75.571	41.077	—	14.778	11.692
Técnico en Informática 2. <sup>a</sup> .....	71.316	38.144	—	5.299	11.692
Técnico en Informática 3. <sup>a</sup> .....	62.700	32.059	—	—	11.692
Taquillero encargado .....	79.968	41.575	9.509	15.081	9.409
Taquillero .....	75.516	39.482	9.509	15.081	9.409
Taquillero de Entrada .....	71.316	40.212	9.509	—	9.409
Taquillero auxiliar .....	62.700	17.229	9.188	—	9.091
Conductor perceptor .....	2.669	49.686	13.643	—	9.409
Conductor perceptor de Entrada .....	2.521	39.169	9.409	—	6.282
Conductor perceptor «B» .....	2.086	28.953	9.091	—	6.070

**9191**

*RESOLUCIÓN de 7 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la Revisión Salarial del I Convenio Colectivo entre la empresa «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y el personal de Redacción del diario deportivo «Marca».*

Visto el texto de la Revisión Salarial del I Convenio Colectivo entre la empresa «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», y el personal de Redacción del diario deportivo «Marca» (número de Código: 9010240), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de «Recoletos Compañía Editorial, Sociedad Anónima», para su representación, y, de otra, por el Comité de

Empresa en representación de los trabajadores de la Redacción del diario deportivo «Marca», y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial 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, 7 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TABLA SALARIAL 1997****Aplicación desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1997**

Propuesta económica para 1997: Incremento de los salarios ordinarios brutos percibidos en diciembre de 1996 en un 3,20 por 100.

Categorías	Sueldo base — Pesetas	Plus dedicación — Pesetas	Título — Pesetas	Nocturnidad — Pesetas	Transporte — Pesetas	Total devengos — Pesetas
Redactor .....	127.395	98.777	9.053	17.488	5.916	258.629
Ayudante .....	99.648	20.905	9.053	9.965	5.916	145.487
Ayudante Prácticas .....	94.936	16.612	9.053	8.719	5.916	135.236
Auxiliar Redacción .....	67.619	7.230	9.053	4.314	5.916	94.132
Ayudante verano .....	*					

\* El salario de esta categoría será, como mínimo, igual al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**CAPÍTULO VII****Retribuciones económicas***Aplicación desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1997*

Propuesta económica para 1997: Incremento de los conceptos salariales brutos percibidos en diciembre de 1996 en un 3,2 por 100.

**Artículo 25. Ayuda alimenticia.**

Se abonará por este concepto la cantidad de 1.455 pesetas diarias, siempre y cuando el servicio lo requiera y esté debidamente autorizado.

**Artículo 26. Viajes y dietas.**

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuentas de gastos atendiendo a los siguientes criterios:

Dieta nacional: Se abonará la cantidad de 8.187 pesetas diarias para los viajes de hasta ocho días, 10.132 pesetas para los viajes de nueve a veintiún días y 12.225 pesetas diarias para los viajes de duración superior a veintiún días.

Dieta internacional: Se abonará la cantidad de 13.485 pesetas diarias para los viajes de hasta ocho días y 17.301 pesetas diarias para los viajes que superen los ocho días.

**Artículo 27. Kilometraje.**

El abono de kilometraje en vehículos propios se efectuará a razón de 35 pesetas por kilómetro.

**Artículo 28. Desgaste de herramienta por material fotográfico.**

Se abonará durante once mensualidades al año la cantidad fijada bruta mensual de 15.036 pesetas.