

Cálculo de horas extras

El valor hora extra para personal que trabaja a incentivo, estará compuesto por los conceptos calculados de la siguiente manera:

- A) El valor obtenido en la hora de trabajo en que se realiza la hora extra.
 B) El resultante de dividir por las horas anuales los siguientes conceptos:

Antigüedad anual standard.
 Salario domingos y festivos anual standard.
 Paga de Pascual standard.
 Paga de Verano standard.
 Paga de Navidad standard.
 Paga de vacaciones standard.
 Premio de vacaciones standard.

La suma de los dos conceptos anteriores se incrementará en un 75 por 100.

El cálculo de los conceptos de Navidad, vacaciones y premio de vacaciones, se efectuará tomando como base el promedio de destajo del año anterior y el promedio mensual de horas.

Los cálculos se efectuarán tomando como base la situación existente el día 1 de enero en todos los conceptos y se mantendrán fijos durante todo el año, sin más variaciones que los aumentos que se deriven del Convenio.

El valor hora extra para empleados será el resultado de dividir los siguientes conceptos salariales por las horas anuales:

Salario Convenio standard/año.
 Complemento/salario standard/año.
 Antigüedad standard/año.
 Paga de Pascua standard.
 Paga de verano standard.
 Paga de Navidad standard.
 Paga de vacaciones standard.
 Premio de vacaciones standard.
 Retribuciones voluntarias que tengan carácter fijo.

El resultante será incrementado en un 75 por 100.

Forma de cálculo

Horas extra taller:

$$\frac{(\text{Ant.} \times 14,25) + (\text{V. Fest.} \times 37) + (\text{V. Fest.} \times 66) + (\text{Promo. dest. año anterior} \times 2 \times \text{Promedio horas mes}) + [\text{Promedio destajo año anterior} \times \text{Promedio horas (165 mes)} + \text{Ant.} + \text{V. Fest.} \times 5,5]}{30} \times (\text{Bienes y trienios})$$

Horas anuales

Horas extra empleados:

$$\frac{(\text{Jorn. Std.} + \text{R. V. Std.}) \times 13 + (\text{Ant.} \times 14,25) + \frac{(\text{J. Std.} \times 37)}{30} + \frac{(\text{J. Std.} + \text{R. V. Std.} + \text{Ant. Std.})}{30} \times (\text{Bienes y trienios})}{30}$$

Horas anuales

22328 RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2001, 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 31 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, resuelve:

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, 13 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «TRANSPORTES BACOMA, SOCIEDAD ANÓNIMA». AÑOS 2001, 2002 Y 2003

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 éste 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 2001, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2003, 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 y demás normas que resulten de aplicación.

Artículo 8. Ascensos.

Las vacantes que se produzcan podrán ser ocupadas por los trabajadores de niveles inferiores a aquél en que las mismas se originen, 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, quien deberá tener la categoría profesional 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 igual o superior categoría profesional a la correspondiente al puesto o puestos a cubrir.

Se establece el siguiente sistema de ascensos para la categoría de la tabla salarial Taquillero auxiliar de 2.ª:

1) Transcurridos dieciocho meses desde su contratación como trabajadores indefinidos, ascenderán a la siguiente categoría de las tablas salariales contenidas en el presente Convenio, es decir, a la de Taquillero auxiliar de 1.ª, con las percepciones contenidas en las referidas tablas.

2) Igualmente, una vez transcurridos treinta meses desde su contratación como trabajadores indefinidos, el personal que ostentaba la categoría de Taquillero auxiliar de 1.ª, ascenderá a la siguiente categoría de las tablas salariales contenidas en el presente Convenio, es decir, a la de Taquillero de 2.ª, con las percepciones salariales contenidas en las tablas salariales para esta categoría.

Esta condición operará única y exclusivamente sobre la categoría mencionada, no contemplándose para el resto de las categorías contenidas en las tablas salariales el mismo o similar tratamiento en cuanto a períodos de tiempo para acceder a otras categorías superiores.

Artículo 9. Traslados y movilidad geográfica.

En caso de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en 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 esta, 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 la 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 elaborados, al Delegado de Personal o Comité de Empresa del centro de trabajo que corresponda y al Presidente del Comité Intercentro.

Artículo 11. Expedientes, faltas y sanciones.

Para la clasificación de las faltas y las sanciones que correspondan, y en tanto mantenga su vigencia, se estará a lo dispuesto en el capítulo V del laudo arbitral por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera, de fecha 24 de noviembre de 2000, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 48, del 24.

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 mensual, con un mínimo de siete horas por cada período de veinticuatro horas. En consecuencia, si las horas de trabajo efectivo referidas al período de veinticuatro horas son inferiores a siete horas, deberán computarse al menos siete horas de trabajo efectivo. Por el contrario, si se alcanza el mínimo de siete horas de trabajo efectivo, se computará exclusivamente las horas de trabajo realizadas.

El cómputo mensual que se aplicará por cada mes del año, será el siguiente:

Febrero: Nueve descansos y 148,2 horas efectivas realmente realizadas.

Abril, junio, septiembre y noviembre: 10 descansos y 156 horas efectivas realmente realizadas.

Enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre: 10 descansos y 163,8 horas efectivas, realmente realizadas.

Este cómputo mensual y número de días de descanso mensual variará proporcionalmente en función de los días de baja y vacaciones.

Los días de permisos sindicales y otros legalmente establecidos se computarán a efectos de jornada a razón de 7,8 horas de trabajo efectivo.

Los descansos podrán compensarse positiva o negativamente en los dos meses siguientes a aquel en el que se haya producido la merma o el exceso, con un máximo de un descanso al mes. Esta compensación no se efectuará en el supuesto de que se presten servicios en días de descanso, en cuyo caso deberá abonarse el descanso trabajado.

Los catorce festivos anuales se encuentran prorrateados en el número de descansos fijados para cada uno de los meses del año.

Por razones de organización, este sistema de regulación de la jornada laboral del personal de conducción comenzará a aplicarse a partir del 1 de septiembre del año 2001.

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 la Normativa Comunitaria y en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, en 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 la Normativa Comunitaria y en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, en materia de tiempos de conducción y descansos.

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

Para el personal de conducción 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 considerarse su día de jornada computado entre las cero y las veinticuatro horas naturales.

2.º Para el personal de movimiento y taquillas:

La jornada laboral será de 39 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 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 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.

En el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, la jornada se realizará de forma continuada, con horario de ocho a quince horas.

Artículo 13. *TPV, partes de trabajo, taller y accidente.*

a) TPV:

Todo el personal de conducción estará obligado a utilizar la TPV en todos los servicios que realice, siendo obligatorio efectuar la descarga del disco ZIP en los puntos de descarga establecidos por la empresa en las veinticuatro horas siguientes a la finalización de cada servicio, salvo causa justificada o fuerza mayor.

No obstante lo anterior, la utilización de la TPV se efectuará siempre de acuerdo con las normas que a tal efecto establezca la empresa en cada momento.

b) Partes de trabajo:

La realización de este parte manual se realizará únicamente en los casos puntuales en los que por avería o cualquier otra incidencia, no sea posible utilizar la TPV, ya que de no ser así, es obligatoria la utilización de la misma en todos los servicios.

Todo el personal de conducción estará provisto de un talonario de partes de trabajo manual que será confeccionado por los trabajadores y entregado por éstos en la empresa en un tiempo máximo de veinticuatro horas a partir de la finalización de cada jornada, o de su regreso de los viajes, salvo causa justificada o fuerza mayor, detallando los servicios asignados, las incidencias surgidas, dietas, kilómetros recorridos, gastos por mantenimiento del vehículo, averías, etc.

c) Partes de taller:

Cada vehículo irá provisto de un talonario de partes de taller.

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-video, cortinas, tapicerías, neumáticos, etc.

Los partes de taller, una vez cumplimentados, se entregarán en cada momento de acuerdo con las normas de funcionamiento que a tal efecto establezca la empresa.

d) Partes de accidente:

En caso de accidente, independientemente de efectuar comunicación telefónica inmediata al responsable de la empresa del punto más próximo a aquel en el que haya acaecido el mismo, deberá confeccionarse y firmarse el parte de accidente en el que se hará constar la descripción de los hechos. El indicado parte se hará llegar, dentro de las veinticuatro horas siguientes

a la fecha de haberse producido el mismo, al responsable de Documentación y Seguros de la empresa, además de poner en su conocimiento telefónicamente, y dentro de las mismas veinticuatro horas, el incidente ocurrido.

En todo caso, se estará siempre a las normas de funcionamiento que a tal efecto establezca la empresa en cada momento.

El incumplimiento de lo establecido en los puntos a), b), c) y d) del 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 mediación de acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá disfrutar el período vacacional dividido en dos períodos 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, plus de Convenio y plus de especialización.

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 6 años o un minusválido psíquico, físico o sensorial y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de, al menos, un tercio de su duración, y con un máximo del 50% de la misma, 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.

Todo el personal de la empresa dispondrá en el año 2002 de un día de permiso retribuido por asuntos propios, y en el año 2003 de dos días totales de permiso retribuido por asuntos propios. Estos días se podrán acumular a las vacaciones si se llega a este acuerdo con la empresa.

En el supuesto de que no se disfruten acumulados a las vacaciones, se establece el siguiente sistema para su petición y disfrute:

Deberán comunicarse a la empresa las fechas solicitadas con una antelación mínima de quince días.

No podrán existir más de dos trabajadores disfrutando estos permisos simultáneamente.

En caso de existir coincidencia en los días solicitados por un número superior a dos trabajadores, tendrán prioridad para disfrutar los permisos de referencia las solicitudes por orden de fechas de recepción en la empresa.

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 origine 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 1 al 9 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 10 al 20 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 caso de enfermedad común y el 75 por 100 de la base reguladora en los supuestos de enfermedad profesional.

Desde el día 21 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 cuándo 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 IT 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 IT.
- 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.

La empresa y la Representación de los Trabajadores acuerdan crear una Comisión Paritaria para tratar el tema del absentismo en Transportes Bacoma. En el seno de la comisión mencionada, se tratará el tema del absentismo en los centros de trabajo de la empresa, con especial atención en aquéllos que tienen un índice de absentismo del 6 por 100, con objeto de analizar las causas y las posibles actuaciones correctoras a aplicar por ambas partes.

Las decisiones que se adopten en el seno de dicha Comisión, obligarán a todos los trabajadores de la empresa. Dicha Comisión aparecerá conformada, de un lado por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y, de otro lado, por las personas que se designen por la empresa, en número no superior a tres representantes por la parte social y otros tres por la empresa.

Artículo 18. *Reconocimientos médicos.*

Se realizará con carácter obligatorio un reconocimiento médico anual gratuito para la plantilla. El tiempo invertido será considerado a los solos efectos retributivos 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 trabajo. De la indicada póliza se entregará fotocopia a los representantes de los trabajadores.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a constituir la comisión negociadora y/o paritaria del Convenio para el próximo mes de septiembre, en orden a negociar el contenido de dicha póliza y en concreto, a determinar las cuantías de la cobertura de la misma respecto a las indemnizaciones por muerte e invalidez, y la posible eliminación de la indemnización diaria por accidente de trabajo.

Las decisiones que se adopten en el seno de dicha Comisión, obligarán a todos los trabajadores de la empresa. Dicha Comisión aparecerá conformada, de un lado por los representantes de los trabajadores designados por el Comité Intercentros y, de otro lado, por las personas que se designen por la empresa, en número no superior a tres representantes por la parte social y otros tres por la empresa.

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 décima, 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 los usuarios y 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 psíquica o físicamente queda establecida en 75.000 pesetas por año.

El trabajador que solicite esta ayuda estará obligado a acreditar debidamente a la empresa dicha condición, en los términos que establezca la legislación vigente en la Comunidad Autónoma del centro de trabajo al que se encuentre adscrito.

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 del fallecido 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 carnet de conducir al trabajador por resolución judicial o administrativa, no impedirá que en éste 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 carnet 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 carnet 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 retirada del carnet, 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 quedó congelada en los porcentajes que cada uno tuviese consolidado a 31 de diciembre de 1995.

Este complemento seguirá denominándose «Complemento personal por antigüedad», y el incremento sobre las cantidades percibidas por este concepto durante el año 2000, ascenderá para los años 2001, 2002 y 2003 al mismo importe que el pactado para el resto de los conceptos salariales que componen las tablas salariales anexas, es decir, el IPC real más un punto.

El personal contratado con posterioridad al 01 de enero de 1.996 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 1.ª y Conductor y Perceptor de 2.ª, 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 en las cuantías que establezca la Ley en cada momento. Dicho complemento se percibirá por el personal de la empresa adscrito a las siguientes categorías:

Taquillero encargado.

Taquillero.

Taquillero de 2.ª

Taquillero auxiliar de 1.ª

Taquillero auxiliar de 2.ª

Conductor perceptor.

Conductor perceptor de 1.ª

Conductor perceptor de 2.ª

Su importe será el establecido específicamente en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y en las vacaciones.

Plus de Transporte:

Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial y por tanto excluido de cotización a la Seguridad Social en las cuantías que establezca la legislación vigente en cada momento. Este complemento se percibirá por todas las categorías que en tablas salariales lo tengan contemplado.

Su importe será el establecido en las tablas salariales anexas, y se prorrateará en 11 mensualidades, excluyéndose por tanto su abono en las tres gratificaciones extraordinarias y en la de vacaciones.

Dietas:

Concepto indemnizatorio y por lo tanto excluido de cotización a la Seguridad Social, en las cuantías que establezca la legislación vigente en cada momento, 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.

A partir de la fecha de firma del presente Convenio, el derecho al devengo de dietas para los servicios regulares se producirá, para las comidas y las cenas, de acuerdo con la franja horaria establecida en la extinta Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, y que es la siguiente:

«Se percibirá la parte correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.»

«La parte correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.»

Para los servicios discrecionales se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo para las empresas de transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial de la provincia de Málaga, o en aquél que en un futuro lo sustituya.

Plus de especialización:

A percibir única y exclusivamente por las siguientes categorías profesionales:

Jefe de Servicio.

Jefe de Estación.

Jefe de Tráfico de 1.ª

Jefe de Oficina/Sección.

Jefe de Negociado.

Auxiliar Titulado.

Oficial 1.ª Admón.

Oficial 2.ª Admón.

Auxiliar Admón.

Técnico Informático 1.ª

Técnico Informático 2.ª

Taquillero Encargado.

Taquillero.

Su importe se prorrateará en 15 mensualidades.

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 solo y exclusivamente a aquellas categorías que en tabla salarial contengan éste 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. *Dietas.*

El importe de las dietas 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 2001.

El incremento de las dietas para el año 2001 se fija en el IPC real más dos puntos.

Se tomará como base para aplicar el indicado incremento el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2000.

Desde el 1 de enero de 2001, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, que asciende al 2 por 100 más los dos puntos acordados en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2001, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Quedan por tanto fijados los valores a aplicar provisionalmente durante el año 2001, en los siguientes importes:

Personal de movimiento:

- Dieta completa: 4.850 pesetas.
- Comida-cena: 1.479 pesetas.
- Pernoctación: 1.892 pesetas.

Personal de no movimiento:

- Dieta completa: 5.138 pesetas.
- Comida-cena: 1.565 pesetas.
- Pernoctación: 2.007 pesetas.

Año 2002: A partir del 1 de enero del 2002, se incrementará al importe final del año 2001, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002, más los dos puntos acordados en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2002, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Año 2003: A partir del 1 de enero del 2003, se incrementará al importe final del año 2002, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003, más los dos puntos acordados en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2003, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Dietas de servicios discrecionales: Los importes de las dietas de los servicios discrecionales, a partir del 1 de septiembre de 2001 y para el resto de la vigencia del presente Convenio, serán los establecidos para este tipo de servicios en el Convenio Colectivo de trabajo para las empresas de transporte de viajeros de servicios discrecionales regulares temporales y regulares de uso especial de la provincia de Málaga, o en aquel que en un futuro lo sustituya.

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

Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo realmente realizadas 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 podrán en ningún caso exceder del límite legalmente establecido.

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 actividades 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 esta 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 que se acuerde 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 computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Revisión económica para las horas extraordinarias y de presencia:

Año 2001:

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2001, del IPC real más un punto.

Se tomará como base para aplicar el indicado aumento, el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2000.

Desde el 01 de enero de 2001, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, que asciende al 2 por 100, más el punto acordado en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2001, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Año 2002:

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2002, del IPC real más un punto.

A partir del 01 de enero del 2002, se incrementará al importe final del año 2001, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002 más el

punto acordado en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2002, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Año 2003:

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia del IPC real más un punto para el año 2003.

A partir del 1 de enero del 2003, se incrementará al importe final del año 2002, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003 más el punto acordado en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2003, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

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 los 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 Intercentro, verán completadas las horas sindicales a las que tengan derecho hasta alcanzar el número total de veinticuatro mensuales.

Artículo 31. *Comité Intercentro.*

Se mantiene la vigencia del Comité Intercentro.

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 Intercentro.

El Comité Intercentro 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 Intercentro 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 habrá 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 y Tribunales o servicios Arbitrales y/o de Conciliación que existan o se creen en las distintas Comunidades Autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución este encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio 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 Francisco Iglesias Campos.
Doña Josefa Martí Arráez.
Don Diego Rodríguez Barba.

Trabajadores:

Don Mariano Vargas Montiel.
Don Salvador Morales Olea.
Don Vicente Guna Pinazo.

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 este ostentare la condición de Delegado de Personal, miembro del Comité de Empresa y/o miembro del Comité Intercentro.

Las decisiones adoptadas en el seno de la Comisión Paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores de la misma.

Artículo 33. *Revisión salarial.*

Año 2001:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más un punto para el año 2001. 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 aumento, la cuantía de los conceptos retributivos especificados en las tablas salariales vigentes en el año 2000, y consistirá en el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2001, que asciende al 2 por 100, más el punto acordado en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2001, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Año 2002:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más un punto para el año 2002. 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.

A partir del 1 de enero del 2002, se incrementará al importe final del año 2001, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2002 más el punto acordado en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2002, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Año 2003:

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más un punto para el año 2003. 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.

A partir del 1 de enero del 2003, se incrementará al importe final del año 2002, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003 más el punto acordado en este Convenio. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2003, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el del IPC real final.

Artículo 34. *Tablas salariales.*

Año 2001: Las anexas.

Posteriormente serán las resultantes de aplicar lo establecido en el artículo 33 para ese año.

Años 2002 y 2003: A confeccionar según lo establecido en el artículo 33 para esos años.

Artículo 35. *Categorías de la tabla salarial.*

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 estos 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.

Año 2001: A partir de la fecha de firma del presente Convenio, se acuerda la supresión de la categoría de Conductor-Perceptor de 3.ª, desapareciendo por tanto la misma de las tablas salariales adjuntas.

Año 2002: En el transcurso del año 2002, un número de trabajadores que será igual al 50 por 100 de la plantilla media de conductores-perceptores de 2.ª del año 2001, pasará a ostentar la categoría de Conductor-Perceptor de 1.ª

Asimismo, durante el transcurso del año 2002, se asignará la condición de fijos en plantilla a un número de trabajadores que será igual al resultado de calcular el 20 por 100 sobre el 50 por 100 de la plantilla media de todo el personal de contrato durante el año 2001.

Año 2003: En el transcurso del año 2003, un número de trabajadores que será igual al 50 por 100 de la plantilla media de conductores-perceptores de 2.ª del año 2002, pasará a ostentar la categoría de Conductor-Perceptor de 1.ª

Asimismo, durante el transcurso del año 2003, se asignará la condición de fijos en plantilla a un número de trabajadores que será igual al resultado de calcular el 20 por 100 sobre el 50 por 100 de la plantilla media de todo el personal de contrato durante el año 2002.

A partir del 31 de diciembre del año 2003, no se utilizará en las contrataciones que se efectúen la categoría de Conductor-Perceptor de 2.ª

«Transportes Bacoma, Sociedad Anónima»

TABLA MENSUAL RESULTANTE: 3 POR 100

Número	Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	QM/CH — Pesetas	Plus esp. — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
1	Jefe de Servicio	112.620	51911	0	30.603	0
2	Inspector de Líneas	89.542	40.761	0	0	15.643
3	Inspector Auxiliar	73.818	37.648	0	0	15.643
4	Jefe de Estación	100.391	54.040	0	16.300	16.191
5	Jefe de Tráfico 1.ª	100.391	54.040	0	16.300	16.191
6	Jefe de Tráfico 2.ª	89.542	40.761	0	0	15.643
7	Jefe de Tráfico Entrada	78.258	44.401	0	0	15.643
8	J. Oficina/J. Sección	100.391	54.040	0	15.925	16.191
9	Jefe de Negociado	94.775	56.170	0	16.879	16.191
10	Auxiliar Titulado	89.506	49.752	0	16.130	16.191
11	Oficial Administración 1.ª	89.506	48.594	0	18.311	13.545
12	Oficial Administración 2.ª	84.522	44.191	0	16.879	13.545
13	Auxiliar Administración	79.821	47.041	0	16.879	13.545
14	Administrativo de Entrada	73.818	28.330	0	0	13.087
15	Técnico Informática 1.ª	84.584	45.976	0	16.540	13.087
16	Técnico Informática 2.ª	79.821	42.694	0	5.931	13.087
17	Técnico Informática 3.ª	73.818	39.523	0	0	13.087
18	Taquillero Encargado	89.506	46.533	10.643	16.879	10.531
19	Taquillero	84.522	44.191	10.643	16.879	10.531
20	Taquillero de 2.ª	79.821	45.009	10.643	0	10.531
21	Taquillero Auxiliar 1.ª	73.469	33.422	10.639	0	10.527
22	Taquillero Auxiliar 2.ª	70.178	19.284	10.284	0	10.175
23	Conductor-Perceptor	2.987	55.612	15.270	0	10.531
24	Conductor-Perceptor 1.ª	2.821	43.840	10.531	0	7.032
25	Conductor-Perceptor 2.ª	2.552	38.694	10.527	0	7.028

TABLA ANUAL RESULTANTE: 3 POR 100

2001

Número	Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	QM/CH — Pesetas	Plus esp. — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas
1	Jefe de Servicio	1.689.300	778.665	0	459.045	0	2.927.010
2	Inspector de Líneas	1.343.130	611.415	0	0	172.073	2.126.618
3	Inspector Auxiliar	1.107.270	564.720	0	0	172.073	1.844.063
4	Jefe de Estación	1.505.865	810.600	0	244.500	178.101	2.739.066
5	Jefe de Tráfico 1.ª	1.505.865	810.600	0	244.500	178.101	2.739.066
6	Jefe de Tráfico 2.ª	1.343.130	611.415	0	0	172.073	2.126.618
7	Jefe de Tráfico Entrada	1.173.870	666.015	0	0	172.073	2.011.958
8	J. Oficina/J. Sección	1.505.865	810.600	0	238.875	178.101	2.733.441
9	Jefe de Negociado	1.421.625	842.550	0	253.185	178.101	2.695.461
10	Auxiliar Titulado	1.342.590	746.280	0	241.950	178.101	2.508.921
11	Oficial Administración 1.ª	1.342.590	728.910	0	274.665	148.995	2.495.160
12	Oficial Administración 2.ª	1.267.830	662.865	0	253.185	148.995	2.332.875
13	Auxiliar Administración	1.197.315	705.615	0	253.185	148.995	2.305.110
14	Administrativo de Entrada	1.107.270	424.950	0	0	143.957	1.676.177
15	Técnico Informática 1.ª	1.268.760	689.640	0	248.100	143.957	2.350.457
16	Técnico Informática 2.ª	1.197.315	640.410	0	88.965	143.957	2.070.647
17	Técnico Informática 3.ª	1.107.270	592.845	0	0	143.957	1.844.072

Número	Categoría	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	QM/CH — Pesetas	Plus esp. — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Total — Pesetas
18	Taquillero Encargado	1.342.590	697.995	117.073	253.185	115.841	2.526.684
19	Taquillero	1.267.830	662.865	117.073	253.185	115.841	2.416.794
20	Taquillero de 2. ^a	1.197.315	675.135	117.073	0	115.841	2.105.364
21	Taquillero Auxiliar 1. ^a	1.102.035	501.330	117.029	0	115.797	1.836.191
22	Taquillero Auxiliar 2. ^a	1.052.670	289.260	113.124	0	111.925	1.566.979
23	Conductor-Perceptor	1.359.085	834.180	167.970	0	115.841	2.477.076
24	Conductor-Perceptor 1. ^a	1.283.555	657.600	115.841	0	77.352	2.134.348
25	Conductor-Perceptor 2. ^a	1.161.160	580.410	115.797	0	77.308	1.934.675

TABLA MENSUAL RESULTANTE: 3 POR 100

Número	Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	QM/CH — Euros	Plus esp. — Euros	Plus transporte — Euros
1	Jefe de Servicio	676,86	311,99	0,00	183,93	0,00
2	Inspector de Líneas	538,16	244,98	0,00	0,00	94,02
3	Inspector Auxiliar	443,66	226,27	0,00	0,00	94,02
4	Jefe de Estación	603,36	324,79	0,00	97,96	97,31
5	Jefe de Tráfico 1. ^a	603,36	324,79	0,00	97,96	97,31
6	Jefe de Tráfico 2. ^a	538,16	244,98	0,00	0,00	94,02
7	Jefe de Tráfico Entrada	470,34	266,86	0,00	0,00	94,02
8	J. Oficina/J. Sección	603,36	324,79	0,00	95,71	97,31
9	Jefe de Negociado	569,61	337,59	0,00	101,44	97,31
10	Auxiliar Titulado	537,94	299,02	0,00	96,94	97,31
11	Oficial Administración 1. ^a	537,94	292,06	0,00	110,05	81,41
12	Oficial Administración 2. ^a	507,99	265,59	0,00	101,44	81,41
13	Auxiliar Administración	479,73	282,72	0,00	101,44	81,41
14	Administrativo de Entrada	443,66	170,27	0,00	0,00	78,65
15	Técnico Informática 1. ^a	508,36	276,32	0,00	99,41	78,65
16	Técnico Informática 2. ^a	479,73	256,60	0,00	35,65	78,65
17	Técnico Informática 3. ^a	443,66	237,54	0,00	0,00	78,65
18	Taquillero Encargado	537,94	279,67	63,97	101,44	63,29
19	Taquillero	507,99	265,59	63,97	101,44	63,29
20	Taquillero de 2. ^a	479,73	270,51	63,97	0,00	63,29
21	Taquillero Auxiliar 1. ^a	441,56	200,87	63,94	0,00	63,27
22	Taquillero Auxiliar 2. ^a	421,78	115,90	61,81	0,00	61,15
23	Conductor-Perceptor	17,95	334,23	91,77	0,00	63,29
24	Conductor-Perceptor 1. ^a	16,95	263,48	63,29	0,00	42,26
25	Conductor-Perceptor 2. ^a	15,34	232,56	63,27	0,00	42,24

TABLA ANUAL RESULTANTE: 3 POR 100

2001

Número	Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	QM/CH — Euros	Plus esp. — Euros	Plus transporte — Euros	Total — Euros
1	Jefe de Servicio	10.152,90	4.679,85	0,00	2.758,95	0,00	17.591,70
2	Inspector de Líneas	8.072,40	3.674,70	0,00	0,00	1.034,22	12.781,32
3	Inspector Auxiliar	6.654,90	3.394,05	0,00	0,00	1.034,22	11.083,17
4	Jefe de Estación	9.050,40	4.871,85	0,00	1.469,40	1.070,41	16.462,06
5	Jefe de Tráfico 1. ^a	9.050,40	4.871,85	0,00	1.469,40	1.070,41	16.462,06
6	Jefe de Tráfico 2. ^a	8.072,40	3.674,70	0,00	0,00	1.034,22	12.781,32
7	Jefe de Tráfico Entrada	7.055,10	4.002,90	0,00	0,00	1.034,22	12.092,22
8	J. Oficina/J. Sección	9.050,40	4.871,85	0,00	1.435,65	1.070,41	16.428,31
9	Jefe de Negociado	8.544,15	5.063,85	0,00	1.521,60	1.070,41	16.200,01
10	Auxiliar Titulado	8.069,10	4.485,30	0,00	1.454,10	1.070,41	15.078,91
11	Oficial Administración 1. ^a	8.069,10	4.380,90	0,00	1.650,75	895,51	14.996,26
12	Oficial Administración 2. ^a	7.619,85	3.983,85	0,00	1.521,60	895,51	14.020,81
13	Auxiliar Administración	7.195,95	4.240,80	0,00	1.521,60	895,51	13.853,86
14	Administrativo de Entrada	6.654,90	2.554,05	0,00	0,00	865,15	10.074,10
15	Técnico Informática 1. ^a	7.625,40	4.144,80	0,00	1.491,15	865,15	14.126,50
16	Técnico Informática 2. ^a	7.195,95	3.849,00	0,00	534,75	865,15	12.444,85
17	Técnico Informática 3. ^a	6.654,90	3.563,10	0,00	0,00	865,15	11.083,15
18	Taquillero Encargado	8.069,10	4.195,05	703,67	1.521,60	696,19	15.185,61
19	Taquillero	7.619,85	3.983,85	703,67	1.521,60	696,19	14.525,16
20	Taquillero de 2. ^a	7.195,95	4.057,65	703,67	0,00	696,19	12.653,46
21	Taquillero Auxiliar 1. ^a	6.623,40	3.013,05	703,34	0,00	695,97	11.035,76

Número	Categoría	Salario base — Euros	Plus Convenio — Euros	QM/CH — Euros	Plus esp. — Euros	Plus transporte — Euros	Total — Euros
22	Taquillero Auxiliar 2. ^a	6.326,70	1.738,50	679,91	0,00	672,65	9.417,76
23	Conductor-Perceptor	8.167,25	5.013,45	1.009,47	0,00	696,19	14.886,36
24	Conductor-Perceptor 1. ^a	7.712,25	3.952,20	696,19	0,00	464,86	12.825,50
25	Conductor-Perceptor 2. ^a	6.979,70	3.488,40	695,97	0,00	464,64	11.628,71

22329 RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria.

Visto el texto del VI Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria (Código de Convenio número 9908665), que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2001 de una parte por la Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia (ASEMPRE) y la Asociación Nacional de Empresas de Externalización y Gestión de Envíos y Pequeña Paquetería (ASEDE) en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales UGT y CC.OO 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 resuelve:

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, 13 de noviembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ENTREGA DOMICILIARIA

PREÁMBULO

Partes signatarias

El presente Convenio Estatal es firmado, de una parte, por las asociaciones empresariales «ASEMPRE», Asociación Española de Empresas de Reparto y Manipulado de Correspondencia, y por «ASEDE», Asociación Nacional de Empresas de Externalización y Gestión de Envíos y Pequeña Paquetería, y de otra, por las centrales sindicales UGT a través de las Federaciones de Servicios (Fes-UGT) y de Transportes, Comunicaciones y Mar (FETCM-UGT) y la Central Sindical de CC.OO a través de su Federación de Comunicación y Transporte.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente Convenio.

La naturaleza jurídica del presente convenio corresponde a la propia de los Convenios suscritos al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El presente Convenio quedará abierto a la adhesión de otras asociaciones, entidades y organizaciones sindicales.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales en las empresas que tengan la actividad de clasificación y/o reparto domiciliario de todo tipo de comunicaciones (cartas, impresos, notificaciones, requerimientos, folletos publicitarios, propaganda con o sin dirección, certificados, revistas, prensa no diaria), así como aquellas actividades que sin ser principales forman parte de la actividad de la empresa, y la de sus empleados, con exclusión de los que tengan contrato de Alta Dirección. Se entiende como empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio cualquier tipo de organización empresarial, física o jurídica, que realice esta actividad, aunque tenga cualquier otra, que no facturen a tarifas oficiales de aplicación para los particulares.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas del sector. Los contenidos pactados en este convenio, tendrán el carácter de mínimos.

En materia económica y categorías profesionales, en las empresas que tengan convenio propio se regirán por él siempre que las retribuciones económicas establecidas en cómputo anual de todos sus conceptos sean superiores a las de este convenio sectorial, y en materia de clasificación profesional, se aplicarán las disposiciones del convenio de empresa siempre que sean mas favorables a los intereses de los trabajadores que las previstas en este Convenio.

En consecuencia, todos los contenidos del presente convenio podrán ser mejorados en los convenios de ámbito inferior.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Todos los contenidos del presente convenio serán de aplicación en todo el Estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo sustituye en su totalidad al anterior V Convenio Colectivo. Entrará en vigor en la fecha de la firma y será efectivo durante los años 2001 y 2002. Sus efectos económicos se retrotraen 1 de enero de 2001, debiendo pagar los atrasos obligatoriamente antes del 31 de diciembre de 2001 y 2002, respectivamente.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo se verá prorrogado a su término, siendo su denuncia automática a su finalización.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro. Si por resolución judicial se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo de quince días para alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras salariales contenidas en este Convenio compensarán y absorberán los salarios vigentes en las empresas que sean superiores a los aquí pactados, excepto aquellos que se deriven de Convenios de ámbito inferior que se pacten en desarrollo de este Convenio Estatal.

Las empresas mantendrán las mayores retribuciones que puedan percibir los trabajadores como garantía «ad personam».

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituirá una Comisión Paritaria con un máximo de ocho miembros, cuatro por la parte social y cuatro por la parte empresarial, que quedará legalmente constituida cuando su número sea par, aun siendo inferior al número de ocho miembros.

Esta Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los 15 días siguientes al de la firma del Convenio. En dicha reunión los miembros que la integran establecerán por mayoría absoluta de los componentes su programa de trabajo, frecuencia, fecha de sus reuniones, y demás condiciones que deban regir su funcionamiento.

Serán sus competencias:

a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio, siendo su informe preceptivo a cualquier conflicto colectivo, debiendo resolver a los quince días de efectuado el planteamiento ante las mismas.