

**21125** *RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2004, 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, S.A. para los años 2004-2007.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Bacoma, S.A., para los años 2004-2007 (Código de Convenio nº 9005052), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 25 de noviembre de 2004.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES BACOMA, S.A. AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007**

##### **Artículo 1.º** *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, afectará a todos los centros de trabajo de Transportes Bacoma, S.A., independientemente de la provincia en la que ésta realice su actividad.

##### **Artículo 2.º** *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.º** *Duración y vigencia.*

El presente Convenio, sin perjuicio de su presentación ante la Autoridad Laboral competente para su registro y posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado», entrará en vigor el día 1 de Enero de 2004, extendiendo su vigencia hasta el 31 de Diciembre del año 2007, 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.º** *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente Convenio fuese anulada por la Autoridad competente, 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.º** *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.º** *Contrataciones.*

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

##### **Artículo 7.º** *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.º** *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, salvedad hecha de los que se produzcan de las categorías profesionales de Conductor Perceptor de primera a la de Conductor Perceptor y aquellos otros que tenga lugar desde la categorías de Taquillero Auxiliar de segunda a las de Taquillero Auxiliar de primera y desde esta última a la de Taquillero de segunda, que cuentan con su propia regulación específica, 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.

Sistema de ascensos para la categoría de la tabla salarial de Conductor Perceptor de primera.

A) Personal con la categoría de Conductor Perceptor de primera de alta a la fecha de firma del presente convenio.

El personal que ostente la referida categoría profesional a la fecha de firma del presente Convenio, ascenderá a lo largo de la vigencia del mismo a la categoría de Conductor Perceptor. Dicho ascenso se efectuará a tenor de las siguientes reglas:

1.º Anualmente y con efectos del 1 de abril de cada uno de los cuatro años de vigencia del Convenio (2004, 2005, 2006 y 2007), ascenderán a la categoría del Conductor Perceptor, el 25% de las personas que a la firma del mismo ostentan la categoría de Conductor Perceptor de primera. Dicho porcentaje se redondeará por exceso si su aplicación no diese lugar a números exactos, en tal caso la suma de los distintos porcentajes aplicables cada año deberán sumar al 31/12/2007 el 100% de los trabajadores que ostentan la referida categoría profesional de Conductor Perceptor de primera a la firma del presente Convenio.

2.º El orden de ascenso de acuerdo con el porcentaje anual indicado en el número anterior, vendrá dado por la fecha de ingreso en Transportes Bacoma S.A., de tal forma que tendrán preferencia los que hubiesen ingresado con anterioridad frente a los de ingreso más reciente.

B) Personal con la categoría profesional de Conductor Perceptor de primera de alta a la fecha de firma del Convenio procedente de ENATCAR, Unión de Benisa S.A. y Recolocados de Talleres.

Les resultará de aplicación el sistema expuesto en el apartado anterior, con las siguientes particularidades.

Como quiera que Transportes Bacoma S.A. se subrogó en determinado personal procedente de ENATCAR y UBESA, respetando su fecha de ingreso en dichas Empresas, se tomará dicha fecha a los efectos previstos en el núm. 2 de la letra A).

Dado que en relación al personal de referencia se respetaron determinados pluses o condiciones retributivas particulares, las cuales se integraron en un concepto retributivo denominado plus personal por actividad, el ascenso del personal comprendido en el presente apartado a la categoría profesional de Conductor Perceptor, se realizará de forma que se abonará tan sólo la diferencia existente entre las cantidades que ahora perciben incluyendo el plus de actividad, y las cantidades que por todos los conceptos correspondan a la categoría a la que se produce el ascenso, de tal forma que las cantidades que dicho personal perciba tras su ascenso de los conceptos ya sean salariales o indemnizatorios no resultaran superiores a los que se fijan en las correspondientes tablas para la categoría de Conductor Perceptor.

Igualmente, en relación al personal de talleres que se integró en el colectivo de conductores, el ascenso a la categoría profesional de Conductor Perceptor, absorberá y compensará el plus por diferencia de categoría anterior que actualmente perciben, de tal forma que las cantidades que dicho personal perciba cualquiera que sea su naturaleza tras su

ascenso no podrán superar a las establecidas en tablas para la categoría de Conductor Perceptor.

C) Personal de conducción que ingrese en la empresa con posterioridad a la firma del convenio y durante el período de vigencia del mismo.

El personal de conducción que ingrese en la Empresa durante la vigencia del presente convenio (años 2004 a 2007), será contratado con la categoría profesional de Conductor Perceptor de primera. Transcurridos nueve meses desde la fecha de su contratación, podrán optar a ascender a la categoría de Conductor Perceptor, si bien dicho ascenso se realizará respetando los siguientes criterios:

Se fijará como factor de preferencia a los efectos de determinar el orden de ascenso, la fecha de ingreso en la Empresa, teniendo prioridad aquellos trabajadores que hubieran ingresado con anterioridad, frente a los de ingreso más reciente. En consecuencia, el ascenso del presente colectivo comenzará a producirse una vez se haya concluido el de todos los trabajadores comprendidos en los apartados A) y B) anteriores.

En cualquier caso, a la fecha de 31/12/2007, todo el personal en activo al que se refiere la presente letra y que acredite el requisito de nueve meses de permanencia en la Empresa tendrá reconocida la categoría de conductor perceptor.

Al objeto de evitar que se obvie la aplicación del sistema de ascenso descrito en la presente letra, mediante la suscripción con una misma persona de distintos contratos temporales por espacio inferior a nueve meses, se computará la duración de todos los contratos temporales suscritos con una misma persona durante el período de vigencia del presente convenio (años 2004 a 2007) al objeto de acreditar el cumplimiento de los nueve meses de permanencia.

D) Personal de conducción que ingrese en la empresa a partir del 1.º de enero de 2008.

El personal de conducción que ingrese en la Empresa a partir del 1 de enero de 2008, será contratado con la categoría profesional de Conductor Perceptor de primera, ascendiendo a la de Conductor Perceptor, tras permanecer nueve meses de alta en la Empresa. Al objeto de acreditar el período de permanencia de nueve meses, se tendrán en cuenta todos los períodos trabajados bajo distintos contratos temporales por espacio inferior a nueve meses suscritos con una misma persona en el plazo de un año.

Sistema de ascensos para la categoría de la tabla salarial de Taquillero Auxiliar de segunda.

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.

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.

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

En caso de movilidad geográfica, se estará a lo dispuesto en el art. 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:

- 1.º Representantes de los Trabajadores.
- 2.º Trabajadoras embarazadas o con hijos menores de 1 año.

3.º Trabajadores/as con cargas familiares.

4.º Fecha de ingreso en la Empresa.

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.º, 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.º *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.º *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 B.O.E. núm 48, de 24 de febrero de 2001.

Con independencia de la gravedad de la falta y aunque la misma mereciera la consideración de leve, será necesaria la apertura de Expediente Disciplinario.

#### Artículo 12.º *Jornada laboral.*

1.º Para el personal de conducción:

La jornada laboral será de 39 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:

1. Febrero: nueve descansos y 148,2 horas efectivas realmente realizadas.
2. Abril, Junio, Septiembre y Noviembre: 10 descansos y 156 horas efectivas realmente realizadas.
3. 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 catorce festivos anuales se encuentran prorrateados en el número de descansos fijados para cada uno de los meses del año.

Con efectos desde la firma del presente Convenio, quedará sin efecto la compensación negativa y positiva de descansos establecidas en el Convenio precedente. No obstante lo anterior, los efectos económicos de tal supresión se retrotraerán a la fecha del 1.º de enero de 2004, debiendo

revisarse los servicios realizados entre la indicada fecha del 1.º de enero de 2004 y la de firma del presente convenio, en orden a liquidar las diferencias económicas que pudiesen existir como consecuencia de la aplicación de la medida compensatoria que ahora se deja sin efecto.

Con carácter general el descanso semanal será de 48 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 12 horas ininterrumpidas, siendo en todo caso de aplicación lo establecido en la Normativa Comunitaria y en el Real Decreto 1561/1995, 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 24 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 0 y las 24 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 48 horas ininterrumpidas, en las cuales no se consideran incluidas las 12 horas correspondientes al descanso entre jornadas. Asimismo, con carácter general el descanso entre jornadas será de 12 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.º *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 24 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 24 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-vídeo, 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 24 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 24 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.º *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 períodos de 15 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.º *Permisos.*

La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso laboral de 18 semanas en el supuesto de parto, que serán distribuidas a opción de la interesada.

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de 1 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 no podrá ser ejercitado simultáneamente si ambos prestan servicios en Transportes Bacoma, S.A.

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 podrá ser ejercitado por cualquier trabajador de la Empresa, pero no podrá ser disfrutado simultáneamente por dos o más trabajadores de la misma si estos generasen dicho derecho por un mismo sujeto causante.

En todos los casos habrá de justificarse debidamente el permiso.

Todo el personal de la Empresa dispondrá durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007 de un día de permiso retribuido por asuntos propios, este día se podrá 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 este permiso simultáneamente.

En caso de existir coincidencia en el día solicitado 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.º *Excedencias.*

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

#### Artículo 17.º *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% 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 cesa-

ción 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% 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.º al 9.º día ambos inclusive, se complementará el subsidio de incapacidad en la diferencia existente entre la prestación que corresponda y el 100% de su salario por conceptos fijos.

Desde el 10.º al 20.º 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% de la base reguladora que corresponda, en caso de enfermedad común y el 75% de la base reguladora en los supuestos de enfermedad profesional.

Desde el día 21.º en adelante, se complementará el subsidio de incapacidad en la diferencia existente entre la prestación que corresponda y el 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 núm. cuatro, del artículo 20.º 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% de la prestación por I.T. a cargo de la Empresa, en los siguientes casos:

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

b) No comunicación del cambio de domicilio o las variantes que en el mismo puedan darse antes o durante la I.T.

c) 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%, 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 Intercéntricos 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.º *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.º *Seguro de invalidez o muerte por accidente.*

La Empresa se compromete a continuar la suscripción de una póliza de seguros al objeto de dar cobertura al abono de la indemnización diaria por importe de 6,76 Euros, que viene satisfaciéndose en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo.

Igualmente, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de firma del presente Convenio, la Empresa deberá suscribir una póliza de seguros al objeto de cubrir el abono de las indemnizaciones que se concretarán a continuación para cada una de las situaciones que se especifican:

Veintiún mil Euros, para el supuesto de que cualquier trabajador de la Empresa sea declarado en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta, derivada de accidente de trabajo.

Doce mil Euros, para el caso de que el trabajador sea declarado en situación de incapacidad permanente en grado de total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo.

Dieciocho mil quinientos Euros para el caso de que el trabajador fallezca como consecuencia de accidente de trabajo.

El derecho al abono de dichas cantidades deberá acreditarse haciendo entrega a la Empresa de la Resolución Administrativa o Judicial firme que declare dichas situaciones.

#### Artículo 20.º *Jubilación parcial y jubilación anticipada.*

A) Jubilación parcial.—Los trabajadores de la Empresa, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación, excepción hecha de la edad, que deberá ser inferior como máximo en cinco años a la exigida con carácter general, podrán solicitar acogerse a la normativa sobre jubilación parcial o flexible.

a) La Empresa se verá obligada a aceptar tal solicitud siempre que la misma reúna los siguientes requisitos:

1.º Que la solicitud se dirija con una antelación mínima de tres meses a la fecha en la que vaya a tener efectividad.

2.º Que se solicite al objeto de que tenga efectividad a partir de la fecha en la que el trabajador cumpla 60 años.

3.º Que la reducción de la jornada de trabajo que proponga el solicitante sea del 85% de su jornada ordinaria.

4.º Que el trabajador solicitante se comprometa a llevar a cabo el 15% de jornada habitual, porcentaje al que quedaría reducida tras su solicitud, de forma concentrada anualmente, en los períodos que se señalen por la Empresa.

Al objeto de incentivar la jubilación flexible en las condiciones antes expresadas, la empresa abonará al trabajador que se acoja a la misma dando cumplimiento a los cuatro requisitos reseñados, doce pagas extraordinarias de 100,00 Euros brutos mensuales durante el último año de trabajo en la Empresa, siempre que, además, el trabajador se comprometa a que cumplidos los 65 años accederá a la jubilación total.

Cuando la solicitud de jubilación forzosa se formule dando cumplimiento a los requisitos arriba expresados, la Empresa deberá acceder a la misma, novando el contrato suscrito con el solicitante que será sustituido por el correspondiente contrato a tiempo parcial y, simultáneamente, suscribirá contrato de relevo con un trabajador desempleado o que prestase servicios para la empresa a través de un contrato de duración determinada. Dicho contrato de relevo podrá suscribirse bajo cualquier modalidad contractual de las que se permitan legalmente, pudiendo concertarse a tiempo parcial o a tiempo completo, siendo su duración coincidente con la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación y quedando por lo tanto extinguido a la fecha en la que se produzca la jubilación total del trabajador jubilado parcialmente, o cuando éste alcance la edad de 65 años, o bien cuando el trabajador sustituido cese en la empresa quedando extinguida la relación laboral que le vinculaba a la misma por cualquier de las causas consignadas legalmente. La contratación del relevista podrá realizarse al objeto de cubrir el puesto del trabajador sustituido, o de otro similar, pudiendo verificarse la contratación en localidad distinta del centro de trabajo al que se encontrase adscrito el trabajador. La contratación del relevista para cubrir el puesto

de trabajo del jubilado parcialmente, no exigirá por parte de la empresa su contratación con idéntica categoría profesional a la del trabajador sustituido, sino que podrá efectuarse por cualquier otra de las categorías existentes para el mismo grupo profesional al que pertenezca el trabajador sustituido.

El trabajador sustituido continuará percibiendo las mismas retribuciones que según las tablas del presente convenio correspondan a la categoría profesional que ostente, de forma proporcional al período de trabajo efectivo al que quede reducida la prestación de servicios.

b) Las solicitudes formuladas por trabajadores de la Empresa que deseen acogerse al sistema de jubilación parcial o flexible que no se acomoden al cumplimiento de los cuatro requisitos reseñados en el apartado a), del presente artículo, no resultarán de aceptación obligatoria para la Empresa.

B) Jubilación anticipada.—Teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento de empleo contenidas en el Real Decreto núm. 1194/1985, de 17 de julio, podrán solicitar su cese en la Empresa por jubilación todos aquellos trabajadores con efectos de la fecha en la que cumplan la edad de 64 años.

La solicitud deberá efectuarse con al menos tres meses de antelación a la fecha en la que el trabajador solicitante cumpla la edad de 64 años.

La Empresa deberá aceptar la solicitud obligándose a concertar contrato de trabajo con una duración mínima de un año con un trabajador que figure inscrito en la oficina de empleo al objeto de sustituir al trabajador que se jubile anticipadamente.

El trabajador de la Empresa que se encuentre en situación de jubilación parcial podrá acogerse a la jubilación anticipada establecida en el presente artículo, en cuyo caso, la Empresa al objeto de incentivar la jubilación anticipada incrementará las doce pagas reseñadas en el artículo anterior en importe de 500 euros brutos mes.

Si por el contrario el trabajador que solicitara la jubilación anticipada a los 64 años, no accediese a ésta desde una situación precedente de jubilación parcial, tan sólo percibiría durante el último año de prestación de servicios para la Empresa doce pagas extraordinarias por importe de 250 euros brutos/mes.

#### Artículo 21.º *Formación Profesional.*

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

#### Artículo 22.º *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.º *Asuntos sociales.*

La ayuda por hijo discapacitado psíquica o físicamente queda establecida en 600 Euros brutos por año natural. Los trabajadores que cesaran en la Empresa durante el transcurso del año natural recibirán la parte proporcional del importe indicado. El abono de dicha cantidad se efectuará prorrateada en doce mensualidades.

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.º *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.º *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 se denominará «Complemento Personal por Antigüedad», y sufrirá los mismos incrementos retributivos que se establecen para el resto de los conceptos salariales que componen las tablas salariales anexas, es decir, el IPC real más 0,50 para los años 2004, 2005 y 2006, y el IPC real más el 0,75 para el año 2007.

El personal contratado con posterioridad al 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 y Conductor-Perceptor de 1.ª, absorbe e integra los siguientes conceptos: plus de nocturnidad, plus de conductor-perceptor y bolsa de vacaciones.

Su importe se prorrateará en quince pagas anuales.

Complemento Adicional al Plus de Nocturnidad: Con efectos de uno de enero de 2005, se creará para las categorías profesionales de Conductor-Perceptor y Conductor-Perceptor de 1.ª, un complemento adicional al plus de nocturnidad comprendido en el plus Convenio, por importe de 0,10 céntimos de Euro brutos, por hora trabajada entre las 22,00 horas pm y las 06,00 horas am, el 1 de enero del 2006 el referido complemento ascenderá a 0,15 céntimos de euro brutos por hora nocturna trabajada, y a la cuantía de 0,20 céntimos de euro brutos por hora nocturna trabajada a partir del 1 de enero del 2007.

Dicho complemento tendrá carácter salarial integrando la base de cotización del trabajador.

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

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 tra-

bajo 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.<sup>a</sup>  
Jefe de Oficina/Sección.  
Jefe de Negociado.  
Auxiliar Titulado.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Admón.  
Oficial 2.<sup>a</sup> Admón.  
Auxiliar Admón.  
Técnico Informático 1.<sup>a</sup>  
Técnico Informático 2.<sup>a</sup>  
Taquillero Encargado.  
Taquillero.

Su importe se prorrateará en 15 mensualidades.

#### Artículo 26.º *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.º *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 2004.

El incremento de las dietas para el año 2004 se fija en el IPC real más 0,50 puntos.

Se tomará como base para aplicar el indicado incremento el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2003.

Desde el 1 de enero de 2004, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2004, que asciende al 2,00% más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2004, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Quedan por tanto fijados los valores a aplicar provisionalmente durante el año 2004, en los siguientes importes:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 33,34 Euros.  
Comida-cena: 10,18 Euros.  
Pernoctación: 13,01 Euros.

Personal de no movimiento:

Dieta completa: 35,32 Euros.  
Comida-cena: 10,76 Euros.  
Pernoctación: 13,81 Euros.

Año 2005.

A partir del 1 de enero del 2005, se incrementará al importe final del año 2004, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2005 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2005, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2006.

A partir del 1 de enero del 2006, se incrementará al importe final del año 2005, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2006, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2007.

A partir del 1 de enero del 2007, se incrementará al importe final del año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,75 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2007, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Dietas de servicios discrecionales: Los importes de las dietas de los servicios discrecionales, a partir de la fecha de firma del presente Convenio y para el resto de la vigencia del mismo, 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.º *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 1/95, 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.

a) Para el personal que a la firma del presente Convenio ostenta la categoría profesional de conductor perceptor:

Año 2004.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2004, del IPC real más 0,50 puntos.

Se tomará como base para aplicar el indicado aumento, el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2003.

Desde el 1 de enero de 2004, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2004 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2004, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2005.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2005, del IPC real más 0,50 puntos.

A partir del 1 de enero del 2005, se incrementará al importe final del año 2004, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2005 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2005, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2006.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia del IPC real para el año 2006 más 0,50 puntos.

A partir del 1 de enero del 2006, se incrementará al importe final del año 2005, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2006, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2007.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia del IPC real para el año 2007 más 0,75 puntos.

A partir del 1 de enero del 2007, se incrementará al importe final del año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,75 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2007, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

b) Para el personal que ostenta la categoría de Conductor Perceptor de 1.<sup>a</sup>

El referido colectivo verá incrementado el actual importe al que perciben las horas extraordinarias y de presencia, en los porcentajes que se concretan a continuación. Dichas cantidades se aplicarán hasta la fecha en la que se produzca su ascenso a la categoría de conductor perceptor.

Año 2004.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2004, del IPC real más 0,50 puntos.

Se tomará como base para aplicar el indicado aumento, el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2003.

Desde el 1 de enero de 2004, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2003 más 0,50 puntos.

No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2004, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2005.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2005, del IPC real más 0,50 puntos.

A partir del 1 de enero del 2005, se incrementará al importe final del año 2004, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2005 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2005, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2006.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia del IPC real para el año 2006 más 0,50 puntos.

A partir del 1 de enero del 2006, se incrementará al importe final del año 2005, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2006, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2007.

Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia del IPC real para el año 2007 más 0,75 puntos.

A partir del 01 de enero del 2007, se incrementará al importe final del año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,75 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2007, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

c) Para el personal que ascienda a la categoría profesional de conductor perceptor:

c1) Horas de presencia:

A partir de la fecha en la que se produzca el ascenso a la categoría de conductor perceptor, se calcularán de conformidad con la fórmula acordada en virtud de Acta de Conciliación Judicial, de fecha 27 de octubre de 1998 correspondiente al Conflicto Colectivo nº 129/98 planteado ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

La cantidad resultante de aplicar la referida fórmula, sufrirá en los años siguientes al ascenso los incrementos establecidos en la letra a) anterior.

c2) Horas extraordinarias:

Se abonarán al importe establecido en cuadro adjunto, el cual se aplicará con efecto de la fecha en la que se produzca el ascenso a la categoría de conductor perceptor.

Las cantidades contenidas en el mencionado cuadro, sufrirán en los años siguientes al ascenso los incrementos establecidos en la letra a) anterior.

Artículo 29.º *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.º *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 art. 68.º, 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.º, del Estatuto de los Trabajadores.

Para el disfrute del indicado crédito horario será preceptivo el aviso a la Empresa con 48 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.º *Comité Intercentro.*

Se mantiene la vigencia del Comité Intercentro.

De conformidad con lo establecido en el núm. 3, del artículo 63.º, 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.º *Comisión Paritaria.*

De conformidad con lo establecido en la letra e), del núm. 2, del artículo 85.º, 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 Valeriano Díaz Revilla.  
Doña Josefa Martí Arraez.  
Don Pablo Roldán Álvarez.

##### Trabajadores

Don Salvador Morales Olea.  
Don Francisco Dávila Fernández.  
Don Miguel Ángel Lacalle Bracero.

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.º *Revisión salarial*

##### Año 2004.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 0,50 puntos para el año 2004. 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 2003, y consistirá en el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2004, que asciende al 2% más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2004, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

##### Año 2005.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 0,50 puntos para el año 2005. 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 2005, se incrementará al importe final del año 2004, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2005 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2005, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

##### Año 2006.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 0,50 puntos para el año 2006. 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 2006, se incrementará al importe final del año 2005, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2006 más 0,50 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2006, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

##### Año 2007.

Se acuerda un incremento salarial del IPC real para el año 2007 más 0,75 puntos. 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 01 de enero del 2007, se incrementará al importe final del año 2006, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 más 0,75 puntos. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2007, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

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

##### Año 2004.

Las anexas.

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

##### Años 2005, 2006 y 2007.

A confeccionar según lo establecido en el artículo 33.º para esos años.

#### Artículo 35.º *Conversión de contratos temporales en fijos*

Con la finalidad de promover la contratación estable, la Empresa deberá transformar diez contratos temporales en contratos indefinidos. Dichas transformaciones deberán realizarse a lo largo de la vigencia del convenio de forma que a la fecha de expiración del presente convenio, se haya dado cumplimiento al compromiso adquirido.

## 21126 *RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Unilever Foods España, S. A./División Frigo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Unilever Foods España, S. A./División Frigo, (Código de Convenio n.º 9009772), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 25 de noviembre de 2004.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

## CONVENIO COLECTIVO UNILEVER FOODS ESPAÑA, S. A./DIVISIÓN FRIGO 2004-2005

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Unilever Foods España, S. A./División Frigo en cualquiera de sus centros de trabajo,