

Categorías	Horas extras	Nocturnidad	Quinquenios
Vendedor	11,00	1,46	47,05
Jefe 2. ^a Administrativo	14,64	1,76	56,73
Oficial 1. ^a Administrativo	13,27	1,44	46,65
Oficial 2. ^a Administrativo	9,96	1,32	42,84
Auxiliar Administrativo	7,81	1,03	33,68
Aspirante Administrativo	5,42	0,92	29,77
Telefonista/o	7,81	1,03	33,68
<i>Mandos Intermedios</i>			
Encargado General/Encarg.	14,67	1,97	63,06
Supervisor	10,88	1,44	46,65
<i>Personal Operativo</i>			
Auxiliar de Servicios	6,56	0,94	31,26
Azafata/o	6,56	0,94	31,26
Conductor/Repartidor	6,56	0,94	31,26
Cajero-Aparcador	6,56	0,94	31,26
Operador/a	6,56	0,94	31,26
Agente Social	6,56	0,94	31,26
Grabador de Datos	6,56	0,94	31,26
Bombero	7,58	1,01	33,17
<i>Oficios Varios</i>			
Peón/Mozo	6,56	0,97	31,54
Ayudante	6,56	0,92	30,00

18622 RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Bacoma, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Bacoma, S.A. (Código de Convenio n.º 9005052) que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros 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, 4 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES BACOMA, S.A.
PARA LOS AÑOS 2008, 2009 Y 2010**

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 este convenio colectivo, el personal directivo que de mutuo acuerdo con la empresa así lo pacte con la misma.

Con la firma de este convenio quedan anulados todos los convenios y pactos anteriores firmados entre la empresa y grupos de trabajadores.

Artículo 3.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 2008, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2010, 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 del 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 se efectuarán por alguno de los siguientes procedimientos:

- 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 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.

Normas específicas para el personal de conducción que se contrate durante la vigencia del presente convenio colectivo.

El personal de conducción que ingrese en la empresa durante la vigencia del presente convenio colectivo, (años 2008 a 2010), será contratado con la categoría profesional de conductor perceptor de primera, ascendiendo a la de conductor perceptor, con efectos desde la fecha en la que acredite nueve meses de prestación efectiva de servicios, a tales efectos, no serán tenidos en cuenta los períodos de permanencia en situación de Incapacidad temporal, o de suspensión del contrato, superior a quince días, que puedan producirse en el curso de la contratación. No obstante lo anterior, al objeto de acreditar el indicado período de nueve meses de prestación de servicios efectivos para la empresa, 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 del año inmediatamente anterior a la última contratación.

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 ésta, con otra categoría desde la que también se puedan realizar las funciones demandadas. En este supuesto de movilidad voluntaria, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que le origine el traslado. 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.

Las vacantes que pudieran producirse en otra localidad distinta a la de residencia del trabajador, serán ofertadas en primer lugar, a la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género, que se vean obligada/s a abandonar su puesto de trabajo en la localidad en la que prestaba/n sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, teniendo ésta/s preferencia frente al resto de candidatos/as, para ocupar la plaza vacante en el caso de que la/s trabajadora/s víctima/s de violencia de género ostente la categoría profesional correspondiente al puesto vacante.

El traslado que obedezca a las causas descritas en el párrafo precedente, tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales, la empresa tendrá obligación de reservar a la trabajadora el puesto que anteriormente ocupaba. Concluido el mencionado período, la trabajadora, deberá optar en el plazo de quince días hábiles siguientes, por regresar a su anterior puesto de trabajo, o por continuar en el nuevo. Si no se efectuara opción expresa en el plazo indicado, se entenderá que se opta por permanecer en el nuevo puesto. Efectuada la opción por permanecer en el nuevo puesto, o transcurrido el plazo antes indicado sin que se efectúe opción expresa, decaerá la obligación de reserva de su anterior puesto de trabajo.

Los traslados que pudiesen tener lugar por las causas señaladas en los dos párrafos anteriores, tendrán a efectos económicos o de compensación de gastos, el mismo tratamiento que los traslados voluntarios regulados en el párrafo segundo del presente artículo.

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. *Censo de trabajadores.*

Las incidencias y modificaciones del censo de trabajadores se darán a conocer, una vez elaborado, al delegado de personal o comité de empresa del centro de trabajo que corresponda y al presidente del comité intercentros.

Artículo 11. *Expedientes, faltas y sanciones.*

Para la clasificación de las faltas y las sanciones que correspondan, se estará a lo dispuesto en 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, o norma que lo sustituya.

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. *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 periodo de veinticuatro horas. En consecuencia, si las horas de trabajo efectivo referidas al periodo de veinticuatro 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 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 el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo núm. 561/2006 y el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, en su redacción dada por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, en materia de tiempos de conducción y descansos, o normas que los sustituyan.

Asimismo, y con carácter general, el descanso entre jornadas será de 12 horas ininterrumpidas, siendo en todo caso de aplicación lo establecido en el Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo núm. 561/2006 y el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, en su redacción dada por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, en materia de tiempos de conducción y descansos, o normas que los sustituyan.

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 tráfico 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 tráfico y taquillas se encuentra sometido a sistema de turnos, el descanso semanal podrá señalarse en cualquier día de la semana.

Para el personal de tráfico, 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 39 horas de trabajo efectivo semanal, a realizar en cinco días de trabajo y dos de descanso.

En el período comprendido entre el 01 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 *Tacógrafo digital, partes de trabajo, taller y accidente, Ociobús.*

Las normas de procedimiento que se establecen en el presente artículo, serán de aplicación al personal de conducción de la empresa.

A) Tacógrafo digital.—Todo el personal de conducción que haga uso de vehículos de la empresa dotados de tacógrafo digital estará obligado a:

Estar en posesión de la correspondiente tarjeta de conductor.

Solicitar la renovación, con una antelación no inferior a veinte días hábiles de la fecha de caducidad de su tarjeta.

En los casos de modificación de datos con posterioridad a su expedición, deberá solicitar la renovación de la tarjeta en el plazo máximo de los quince días hábiles siguientes a contar desde la fecha del hecho determinante de la modificación.

En los casos de pérdida, robo, deterioro, malfuncionamiento o retirada de la tarjeta de conductor, este deberá solicitar la sustitución de la tarjeta en el plazo máximo de los siete días naturales siguientes a la fecha del hecho causante.

Descargar los datos contenidos en la tarjeta de conductor, en los puntos establecidos por la empresa con una periodicidad no inferior a quince días naturales, salvo causa justificada o de fuerza mayor.

Igualmente, el conductor deberá descargar los datos de la tarjeta de forma inmediata en los siguientes casos:

En caso de extinción de la relación laboral.

Cuando se produzca la caducidad de la tarjeta.

Cuando sea necesario al objeto de dar cumplimiento a los requerimientos de la Administración.

Antes de la devolución de la tarjeta al órgano emisor de la misma.

Usar la tarjeta de conductor de conformidad con el procedimiento de instalación establecido por la empresa, y en cualquier caso, respetando las normas de utilización y conservación de la misma que se establezcan. De esta forma, el conductor deberá:

a) Insertar la tarjeta al inicio del servicio, siempre con el vehículo parado y con el motor en marcha.

b) En caso de parada técnica, deberá seleccionar manualmente en la unidad intravehicular la actividad de pausa.

c) Cuando en el vehículo viajen dos conductores y deba realizarse el relevo, se deberá cerrar la sesión del tacógrafo digital, cambiar las tarjetas de ranura e iniciar las sesiones, siempre con el vehículo detenido y el motor en marcha.

e) Cuando en el vehículo viaje un sólo conductor y deba ser relevado por otro, se cerrará la sesión del tacógrafo digital y se extraerá la tarjeta del conductor relevado, el conductor que tome el servicio introducirá su tarjeta e iniciará la sesión siempre con el vehículo parado y el motor en marcha.

f) En los supuestos en los que la lectura del tacógrafo emita datos erróneos, se deberá imprimir tira de actividad y anotar en el reverso de la misma los datos personales del conductor, a saber: nombre y apellidos y número de tarjeta, firmarla y remitirla al departamento de tráfico informando de la incidencia en el plazo máximo de las veinticuatro horas siguientes, salvo causa justificada o de fuerza mayor.

B) Ociobús.—Será obligatoria la utilización del sistema informático Ociobús instalado en los vehículos de la empresa, de conformidad con las normas establecidas en las instrucciones de uso que han sido entregadas a cada conductor.

C) Partes de trabajo.—La realización de este parte manual, resultará obligatoria únicamente en los casos puntuales en los que por avería o cualquier otra incidencia, no sea posible utilizar los medios mecánicos o informáticos con los que cuente el vehículo o se encuentren en los puntos de descarga de datos, ya que de no ser así, es obligatoria la utilización de tales medios 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.

D) Punto de información del conductor (P.I.C.).—Los conductores deberán hacer uso del sistema informático establecido por la empresa, en orden a cursar los partes de incidencias o averías que se produzcan en el vehículo a la finalización del servicio. En el supuesto de que resulte imposible cursar la incidencia por medios informáticos, el conductor deberá rellenar el correspondiente parte de taller y/o comunicar la incidencia o avería telefónicamente de forma inmediata al personal del departamento de tráfico.

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.

E) 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), d) y e) 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 natural, disfrutará de un período vacacional proporcional al período trabajado.

La retribución de las vacaciones comprenderá los siguientes conceptos: salario base, plus de convenio, plus de especialización y complemento personal por antigüedad, para aquellos trabajadores que lo perciben.

Artículo 15.º Permisos, licencias y suspensiones del contrato.

El personal de la empresa disfrutará de los permisos, licencias retribuidas y suspensiones de contratos establecidos legalmente con las siguientes mejoras:

A) Suspensión del contrato por parto: La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho a una suspensión del contrato de dieciséis semanas ininterrumpidas de duración, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Adicionalmente y como mejora de convenio, la trabajadora disfrutará de la correspondiente licencia por parto por espacio de dos semanas adicionales sobre el período de suspensión de contrato anteriormente indicado, las cuales, deberán disfrutarse de forma acumulada al período de suspensión. El período de suspensión y la licencia adicional de dos semanas a la que se refiere el presente apartado, se disfrutarán en régimen de jornada completa. Las dos semanas adicionales de licencia, deberán ser disfrutadas por la trabajadora de la empresa sin que en ningún caso pueda cederse su disfrute al otro progenitor.

B) Lactancia: Las trabajadoras, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del mencionado permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este permiso por una reducción de su jornada en una hora diaria, con la misma finalidad, o en su caso, acumular dicha hora diaria disfrutando del permiso en jornadas completas. En el supuesto de que la trabajadora optase por disfrutar del permiso acumulándolo en jornadas completas, tal acumulación se llevará a cabo en los siguientes términos:

Con la finalidad de que la empresa, pueda, en caso de que resulte necesario, cubrir el puesto de la trabajadora, ésta deberá comunicar fehacientemente a la empresa su decisión de disfrutar del mencionado permiso de forma acumulada en jornadas completas, con una antelación no inferior a diez días de la fecha prevista para el disfrute.

Cada 7,8 horas de ausencia no disfrutadas, equivaldrán a un día hábil de permiso.

Los días hábiles de permiso que resulten a favor de la trabajadora como consecuencia de la acumulación de horas de ausencia, deberán disfrutarse de forma continuada.

El permiso por lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de ambos trabajen, pero no podrá ser ejercitado simultáneamente si ambos prestan servicios para Transportes Bacoma S.A.

C) El trabajador que por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, un octavo y con un máximo del 50% de la misma, con disminución proporcional del salario correspondiente.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho podrá ser disfrutado por cualquier trabajador de la empresa. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, y de la reducción de jornada por esa misma causa, o por cuidado de menor de ocho años, discapacitado o familiar en los casos arriba expuestos, así como en los supuestos previstos en los apartados 4 bis y 7, del artículo 37, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. No obstante lo anterior, las reducciones de jornada que pudiesen solicitarse por el personal que preste servicios en sistema de turnos rotatorios, no darán lugar a la adscripción del solicitante a un turno fijo, salvo que por número de trabajadores/as del servicio, la adscripción a un turno fijo de este/a fuera posible sin necesidad de alterar sustancialmente el sistema y/o rotación establecidos en el departamento o servicio, o cuando aún alterándolos, el resto de personal del departamento acepte la modificación de turnos y horarios que pudiese producirse por tal circunstancia.

En todos los casos deberá justificarse debidamente la concurrencia de las causas que den lugar al disfrute de los permisos licencia y/o suspensiones legalmente establecidos.

Todo el personal de la empresa dispondrá durante los años 2008, 2009 y 2010 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. Igualmente, al personal de conducción les serán de aplicación los supuestos de excedencia forzosa o en su caso, excedencia especial, regulados en el artículo 24 del presente convenio, cuando concurren las causas establecidas en el mencionado artículo.

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 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% 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 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% 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 aquellos 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 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.º *Reconocimientos médicos.*

La empresa 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, abonándosele 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:

Veintitrés mil euros (23.000,00 €), para el supuesto de que cualquier trabajador de la empresa sea declarado en situación de gran invalidez o

incapacidad permanente en grado de absoluta, derivada de accidente de trabajo.

Trece mil quinientos euros, (13.500,00 €) 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.

Diecinueve mil quinientos euros (19.500,00 €) 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.*

1. Jubilación parcial.-El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación, excepción hecha de la edad, que será la que se indique para cada uno de los años de vigencia del convenio, podrán acogerse a la normativa sobre jubilación parcial, debiendo ser aceptada tal solicitud por la empresa siempre que se verifiquen los siguientes requisitos:

a. Generales para todos los años de vigencia del convenio.

1. Que la solicitud se presente al objeto de que surta efectos desde la fecha en la que el trabajador cumpla la edad establecida en la letra b). Como quiera que la edad exigida para poder acceder a tal situación, cambia durante cada año de vigencia del presente convenio, sólo se dará cumplimiento al presente requisito, cuando el trabajador curse tal solicitud con efectos del año en que cumpla la edad mínima exigida, no postergando los efectos de la misma a años posteriores, esto es, no se dará cumplimiento al presente requisito y por lo tanto, la empresa no se verá obligada a acceder a la solicitud en los siguientes casos:

Si el trabajador cumple 60 años en 2008 y posterga los efectos de la solicitud a fecha posterior al cumplimiento de dicha edad.

Si el trabajador cumple la edad de 60 años y 2 meses en 2009 y posterga los efectos de la solicitud a fecha posterior al día en el que cumpla la mencionada edad.

Si el trabajador cumple la edad de 60 años y cuatro meses en 2010 y posterga los efectos de la solicitud a fecha posterior al día en el que cumpla la mencionada edad.

2. Que la solicitud se presente con una anterioridad mínima de tres meses a la fecha de efectividad de la misma.

3. Que la reducción de la jornada de trabajo que se proponga por el solicitante, sea la máxima permitida para cada uno de los años de vigencia del convenio, sin que resulte necesario que el contrato de trabajo suscrito con el relevista lo sea por tiempo indefinido.

4. Que el solicitante se comprometa a llevar a cabo el número de horas al que quede reducida su jornada habitual, como consecuencia de acceder a la jubilación parcial, de forma concentrada anualmente y en los períodos que se señalen por la empresa. A tales efectos, se procurará que la prestación de servicios se concentre en los períodos en los que exista menos disponibilidad de personal debido a circunstancias tales como vacaciones, bajas, puentes, etc.

En el supuesto de que el trabajador jubilado parcialmente se encuentre en situación de incapacidad temporal en el período en el que deba prestar servicios, la empresa podrá alterar la fecha de prestación de servicios, señalando nueva fecha una vez se haya producido el alta en la situación de I.T.

b) Específicos para cada año de vigencia del convenio.-Para el año 2008. La reducción de jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 85% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la empresa de al menos dos años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un período de 18 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el año 2009. La reducción de jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 82% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años y 2 meses, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la empresa de al menos tres años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un período de 21 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el año 2010. La reducción de jornada propuesta por el solicitante deberá ser del 80% de su jornada ordinaria y además, deberá acreditar que a la fecha de efectos de la solicitud, cumplirá la edad de 60 años y 4 meses, tendrá una antigüedad en la prestación de servicios para la empresa de al

menos cuatro años, que deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la solicitud y un período de 24 años cotizados a la Seguridad Social, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de cotizaciones correspondiente a las pagas extraordinarias.

Cuando la solicitud de jubilación parcial se formule dando cumplimiento a los requisitos generales expresados en el apartado a) y los específicos para cada año de vigencia del convenio contenidos en el apartado b), 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 concertarse a tiempo parcial o a tiempo completo, debiendo ser la duración de la jornada, como mínimo igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido. La duración del contrato de relevo será coincidente con la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, quedando por lo tanto extinguido a la fecha en la que el jubilado parcialmente, alcance la citada edad, o bien, cuando el trabajador sustituido cese quedando extinguida la relación laboral que le vinculaba a la empresa por cualquiera de las causas consignadas legalmente. La contratación del relevista podrá realizarse al objeto de cubrir el puesto del trabajador sustituido, o de otro similar, dentro del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente. En el caso de que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcialmente, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no sea el mismo o uno similar que el del jubilado parcialmente, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos trabajadores no inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el jubilado parcialmente en forma proporcional a la jornada contratada con el relevista.

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.

Sin perjuicio de lo anterior, la comisión paritaria del convenio podrá establecer durante el período de vigencia del convenio, los criterios de aplicación, desarrollo e incentivación del sistema de jubilación parcial que se reflejan en el presente artículo.

Las solicitudes formuladas por trabajadores que deseen acogerse al sistema de jubilación parcial que no se acomoden al cumplimiento de los requisitos generales y específicos reseñados en los apartados a) y b) del núm. 1, del presente artículo, no resultarán de aceptación obligatoria para la empresa.

2. 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. 1194/1.985, 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 y al objeto de surta efectos desde la fecha en la que el trabajador cumpla la indicada edad. En tal caso, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, la comisión paritaria del convenio podrá establecer durante el período de vigencia del convenio, los criterios de aplicación, desarrollo e incentivación del sistema de jubilación anticipada a los 64 años que se reflejan en el presente artículo.

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.

Con la finalidad de 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 700 euros brutos por año natural. Los trabajadores que cesaran o se incorporaran a 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. *Infracciones de circulación.*

Las sanciones de multa que se puedan imponer por infracciones de circulación, cometidas por el personal de conducción, serán satisfechas por el autor material de la infracción.

La empresa abonará a los conductores que acrediten un período de prestación de servicios en la misma superior al año, la cantidad de 55 euros brutos anuales, en concepto de aportación a seguro individual, que deberá suscribirse por éstos. El abono de la mencionada suma se realizará en el recibo de salarios del mes siguiente a aquel en el que se acredite la suscripción del seguro, o en su caso, la renovación de la póliza.

Dicho seguro deberá tener como cobertura mínima la siguiente:

Subvención mensual o cobertura de salarios durante el período al que se extienda la suspensión o retirada temporal del permiso de conducir, por espacio mínimo de un año, asegurando la percepción al conductor de una cantidad no inferior a 1.200 euros mensuales. El seguro, deberá extender su cobertura como mínimo a los supuestos en los que la retirada o suspensión temporal obedezca a la comisión de infracciones administrativas por faltas graves o muy graves.

Subvención mensual o cobertura de salarios en caso de revocación de la licencia o permiso de conducir, producida como consecuencia de la pérdida total de puntos, por espacio mínimo de un año, asegurando la percepción al conductor de una cantidad no inferior a 1.200 euros mensuales.

Gastos de cursos de formación y/o recuperación total o parcial de puntos, con una cobertura mínima de hasta 500 euros/año.

Gastos de asesoramiento jurídico, debiendo cubrir el coste de los honorarios de profesionales que intervengan, así como los propios del proceso de que se trate, con un importe mínimo de hasta 1.500 euros/año.

a) Suspensiones temporales del permiso o licencia de conducción por espacio de entre uno y tres meses.—El personal de conducción que fuese sancionado con ocasión de la prestación de servicios para la empresa, en virtud de resolución judicial o administrativa firme, que llevase aparejada la suspensión o privación temporal del permiso de conducir, por espacio de entre uno a tres meses, deberá solicitar el cumplimiento fraccionado de la sanción, al objeto de que éste coincida con sus períodos de descanso y/o vacaciones, pudiendo así cumplir la sanción en períodos no laborables.

En el supuesto de que le fuese denegado el cumplimiento fraccionado de la suspensión o privación temporal del permiso de conducción, o cuando concedido éste, los días de vacaciones y de descanso que resten al trabajador, no resulten suficientes al objeto de que pueda cumplir la sanción en períodos no laborales, deberá acreditarlo a la empresa, en tal caso se procederá de la siguiente forma:

1) En relación al personal que acredite un período de prestación de servicios para la empresa, superior a un año.—La empresa, de existir vacantes en un puesto de otra categoría profesional, cuyos cometidos puedan ser desempeñados por el conductor, ocupará al conductor en la realización de dichas tareas, por un período máximo de hasta tres meses, percibiendo el trabajador los conceptos salariales correspondientes a su categoría profesional por conceptos fijos. En el supuesto de no existir vacantes en la que pueda reubicarse al trabajador, éste pasará a la situación de excedencia forzosa, durante el período al que se extienda la sanción, con un máximo de tres meses, percibiendo con cargo a la póliza de seguros que individualmente se concierte, la cantidad estipulada en la misma.

La posible reubicación a la que se refiere el párrafo anterior, o en su defecto, el pase a la situación de excedencia forzosa con percibo de las cantidades concertadas en la póliza de seguros, sólo será de aplicación a los conductores con más de un año de prestación de servicios para la empresa, que no sean reincidentes y siempre que tal privación no obedeciese a alguna de las siguientes circunstancias:

Comisión de hechos constitutivos de delito.

Comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, impuestas como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con

efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

A tales efectos, se considerará reincidente al conductor que haya sido sancionado con suspensión del permiso en el plazo del año inmediatamente anterior.

2) En relación al personal de conducción, que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado con contrato indefinido, que no pueda dar cumplimiento a la suspensión en períodos no laborables, pasará a la situación de excedencia especial, que tendrá la consideración a efectos legales de voluntaria, aunque la empresa estará obligada a reincorporarle una vez finalizada esta. La mencionada situación de excedencia se extenderá al tiempo al que se refiera la suspensión o privación temporal de la licencia, con un máximo de tres meses.

3) Respecto del personal de conducción, que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado en virtud de contrato temporal, se estará a lo establecido en el núm. 2 anterior, si bien, su pase a la situación de excedencia especial, no determinará la ampliación del plazo de duración del contrato, pudiendo reincorporarse a su puesto tan sólo si cumplido el período de privación o suspensión temporal de la licencia, el contrato de trabajo no hubiese agotado su término y continuase vigente.

El pase a la situación de excedencia especial, al que se refieren los apartados 2 y 3 precedentes, sólo procederá si la privación o suspensión temporal de la licencia no obedeciese a ninguna de las siguientes causas:

Comisión de hechos constitutivos de delito.

Comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, impuestas como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad, o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

A tales efectos, se considerará reincidente al conductor que haya sido sancionado con suspensión del permiso en el plazo del año inmediatamente anterior.

b) Privación del permiso de conducir por espacio de más de tres meses:

1) En relación al personal de conducción que acredite un período de prestación de servicios para la empresa, superior a un año.—Que fuese sancionado con ocasión de la prestación de servicios para la empresa, en virtud de resolución judicial o administrativa firme, que llevase aparejada la suspensión o privación temporal del permiso de conducir, o le fuese revocada temporalmente la licencia o permiso de conducir como consecuencia de la pérdida total de puntos, por espacio de más de tres meses, tendrá derecho a que la empresa le reserve el puesto de trabajo pasando a la situación de excedencia forzosa durante el tiempo al que se extienda la suspensión, con un tope de un año, pudiendo reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la suspensión.

Durante el período de excedencia forzosa, a la que se refiere el párrafo anterior, el trabajador percibirá con cargo a la póliza de seguros que individualmente concierte la cantidad estipulada en la póliza. El anterior beneficio, esto es, el pase a la situación de excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo, por espacio de un año, sólo será de aplicación en el caso de que la privación del permiso de conducir o en su caso la revocación temporal de la licencia por pérdida total de los puntos, no obedezca a la comisión de delito contra la seguridad en el tráfico, o a sanciones administrativas por faltas graves o muy graves que tengan como causa el consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

2) En relación al personal de conducción que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado con contrato indefinido, pasará a la situación de excedencia especial, que tendrá la consideración a efectos legales de voluntaria, aunque la empresa estará obligada a reincorporarle una vez finalizada esta, durante el tiempo al que se extienda la suspensión o privación temporal de la licencia, por espacio máximo de un año.

3) Respecto del personal de conducción que acredite un período de prestación de servicios para la empresa inferior a un año vinculado en virtud de contrato temporal, se estará a lo establecido en el núm. 2 anterior, si bien su pase a la situación de excedencia especial, no determinará la ampliación del plazo de duración del contrato, pudiendo reincorporarse a su puesto tan sólo si cumplido el período de privación o suspensión temporal de la licencia, el contrato de trabajo no hubiese agotado su término y continuase vigente.

El pase a la situación de excedencia especial, al que se refieren los apartados 2 y 3 precedentes, sólo procederá si la privación o suspensión temporal de la licencia no obedeciese a ninguna de las siguientes causas:

Comisión de hechos constitutivos de delito.

Comisión de infracciones administrativas graves o muy graves, impuestas como consecuencia del consumo de bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, estimulantes o cualquier otra sustancia con efectos análogos, conducción manifiestamente negligente o temeraria, exceso de velocidad, o conducción de vehículos ajenos a la empresa.

A tales efectos, se considerará reincidente al conductor que haya sido sancionado con suspensión del permiso en el plazo del año inmediatamente anterior.

La comisión paritaria del convenio deberá durante la vigencia del mismo, establecer las bases, o criterios que deban seguirse en la empresa en materia de cursos de reciclaje y/o capacitación cuya realización resulte obligatoria para los conductores.

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 1% para los años 2008, 2009 y 2010.

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 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.

A percibir por 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 hora trabajada entre las 22,00 horas PM y las 06,00 horas AM. Dicho complemento tendrá carácter salarial integrando la base de cotización del trabajador. El importe del mencionado plus en el año 2008, ascenderá a 0,30 céntimos de euros por hora trabajada en período nocturno.

Año 2009: A partir del 01 de enero del 2009, se incrementará al importe final del año 2008, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2009, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2010: A partir del 01 de enero del 2010, se incrementará al importe final del año 2009, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2010, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

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 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.

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.º 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.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.

tos por necesidades de la empresa fuera de su residencia habitual, en los siguientes importes:

Año 2008: El incremento de las dietas para el año 2008 se fija en el IPC real más 1 punto.

Se tomará como base para aplicar el indicado incremento el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2007.

Desde el 01 de enero de 2008, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, que asciende al 2% más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2008, 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 2008, en los siguientes importes:

Personal de movimiento:

Dieta completa: 39,21 euros.

Comida-cena: 11,97 euros.

Pernoctación: 15,29 euros.

Personal de no movimiento

Dieta completa: 41,54 euros.

Comida-cena: 12,66 euros.

Pernoctación: 16,24 euros.

Año 2009: A partir del 01 de enero del 2009, se incrementará al importe final del año 2008, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2009, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2010: A partir del 01 de enero del 2010, se incrementará al importe final del año 2009, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2010, 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, 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 o conductor perceptor de primera:

Año 2008: Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2008, del IPC real más 1 punto.

Se tomará como base para aplicar el indicado aumento, el importe al que venían siendo abonadas durante el año 2007.

Desde el 01 de enero de 2008, se incrementará por tanto al mencionado importe, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2008 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2008, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2009: Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia para el año 2009, del IPC real más 1 punto.

A partir del 01 de enero del 2009, se incrementará al importe final del año 2008, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2009, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2010: Se acuerda un incremento para las horas extraordinarias y de presencia del IPC real para el año 2010 más 1 punto.

A partir del 01 de enero del 2010 se incrementará al importe final del año 2009, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2010, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

b) Para el personal que durante la vigencia del convenio ascienda a la categoría de conductor perceptor:

b.1 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 núm. 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.

b.2 Horas extraordinarias.—Se abonarán al importe establecido en cuadro adjunto, el cual se aplicará con efectos 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 el apartado 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 intercentros, verán completadas las horas sindicales a las que tengan derecho hasta alcanzar el número total de veinticuatro mensuales.

Artículo 31.º Comité intercentros.

Se mantiene la vigencia del comité intercentros.

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 intercentros.

El comité intercentros estará integrado por cinco trabajadores, que serán elegidos de entre los componentes de los distintos comités de centro y el resto de los delegados de personal legítimamente elegidos por el total de trabajadores de la empresa.

En su constitución se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Las funciones específicas del comité intercentros serán las que se especifican en el Artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.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:

D. Valeriano Díaz Revilla.
D. Manuel Alcantud Gualda.
D. José Luís Fernández Menéndez.

Trabajadores:

D. Salvador Morales Olea.
D. José Henares Maza.
D. Antonio Romera Peinado.

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 intercentros.

Las decisiones adoptadas en el seno de la comisión paritaria vincularán a la empresa y a todos los trabajadores.

Artículo 33.º Revisión salarial.

Año 2008: Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 1 punto para el año 2008. 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 2007, y consistirá en el incremento del IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, que asciende al 2% más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2008, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2009: Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 1 punto para el año 2009. 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 2009, se incrementará al importe final del año 2008, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2009 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2009, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Año 2010: Se acuerda un incremento salarial del IPC real más 1 punto para el año 2010. 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 2010, se incrementará al importe final del año 2009, el IPC previsto por el Gobierno para el año 2010 más 1 punto. No obstante lo anterior, una vez conocido el IPC real del año 2010, se abonará la diferencia existente entre el IPC previsto y el IPC real final.

Artículo 34.º Tablas salariales.

Año 2008: Las anexas.

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

Años 2009 y 2010: A confeccionar según lo establecido en el artículo 33.º para esos años.

Artículo 35. Tarjeta digital.

La renovación de las tarjetas digitales que se efectúen durante la vigencia del presente convenio colectivo, serán de cuenta de la empresa. No obstante lo anterior y como quiera que la vigencia de las mencionadas tarjetas es de cinco años, si el trabajador cesara en la empresa por cualquier causa, estando vigente la tarjeta, deberá reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la misma, correspondiente al período de vigencia que reste a la tarjeta a la fecha del cese. Tal descuento podrá efectuarse en el recibo de finiquito.

Disposición adicional primera.

Las razones que determinan la mayor retribución del personal con la categoría profesional de conductor preceptor, frente al que ostenta la categoría profesional de conductor perceptor de primera, son las siguientes:

La mayor retribución del personal del personal con la categoría profesional de conductor perceptor, categoría superior a la de conductor perceptor de primera, aparece justificada por razones de carácter objetivo dados los mayores conocimientos prácticos y experiencia profesional de la primera de las categorías citadas, y en especial por los siguientes motivos:

Porque el personal que ostenta la categoría superior, conductor perceptor, conoce dada su experiencia en la prestación de servicios para la empresa, las líneas que viene explotando la empresa, (Sevilla-Mongat (Barcelona) y (Málaga-Manresa), concesión VAC 150, con hijuelas, las cuales, dada su complejidad, extensión, diversidad de tramos y paradas, requiere para el conocimiento por parte de los conductores de nueva contratación, de un período de formación y prácticas aproximado de nueve meses, en el que pueden realizar distintos servicios o tramos, en ambas líneas, requiriendo ser acompañados por otros conductores ya experimentados.

Porque los conductores de nueva contratación a diferencia del personal que ostenta la categoría superior, deben realizar en el período de los nueve meses iniciales de contratación, los correspondientes planes de acogida, cursos de formación y capacitación profesional, al objeto de adecuar la prestación de servicios a las exigencias de la empresa.

Tabla anual provisional 2008

Categoría	Sal. Base	P. Conv.	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.	Total
Jefe de servicio	13.403,76	6.178,28	0	3.642,34	0	23.224,38
Inspector de líneas	10.656,96	4.851,20	0	0	1.365,38	16.873,53
Inspector auxiliar	8.785,62	4.480,83	0	0	1.365,38	14.631,83
Jefe de estación	11.948,24	6.431,81	0	1.939,97	1.413,12	21.733,14
Jefe de tráfico 1. ^a	11.948,24	6.431,81	0	1.939,97	1.413,12	21.733,14
Jefe de tráfico 2. ^a	10.656,96	4.851,20	0	0	1.365,38	16.873,53
Jefe de tráfico entrada	9.314,15	5.284,51	0	0	1.365,38	15.964,03
J. oficina/J. sección	11.948,24	6.431,81	0	1.895,32	1.413,12	21.688,49
Jefe de negociado	11.279,87	6.685,15	0	2.009,02	1.413,12	21.387,16
Auxiliar titulado	10.652,82	5.921,41	0	1.919,71	1.413,12	19.907,06
Oficial administración 1. ^a	10.652,82	5.783,52	0	2.179,34	1.182,20	19.797,88
Oficial administración 2. ^a	10.059,60	5.259,54	0	2.009,02	1.182,20	18.510,35
Auxiliar administración	9.500,21	5.598,63	0	2.009,02	1.182,20	18.290,05
Administrativo de entrada	8.785,62	3.371,70	0	0	1.142,24	13.299,55
Técnico informática 1. ^a	10.067,08	5.471,96	0	1.968,69	1.142,24	18.649,97
Técnico informática 2. ^a	9.500,21	5.081,34	0	705,93	1.142,24	16.429,71
Técnico informática 3. ^a	8.785,62	4.703,88	0	0	1.142,24	14.631,74
Taquillero encargado	10.652,82	5.538,25	928,91	2.009,02	919,24	20.048,24
Taquillero	10.059,60	5.259,54	928,91	2.009,02	919,24	19.176,30
Taquillero de 2. ^a	9.500,21	5.356,90	928,91	0	919,24	16.705,25
Taquillero auxiliar 1. ^a	8.744,12	3.977,69	928,62	0	918,82	14.569,26
Taquillero auxiliar 2. ^a	8.352,52	2.295,20	897,61	0	888,09	12.433,42
Conductor-perceptor	10.787,10	6.618,87	1.332,78	0	919,24	19.658,00
Conductor-perceptor 1. ^a	10.184,50	5.217,84	919,24	0	613,74	16.935,32

Tabla mensual provisional 2008

Categoría	Sal. Base	P. Conv.	Q.M./C.H.	Plus Esp.	P. Transp.
Jefe de servicio	893,58	411,89	0	242,82	0
Inspector de líneas	710,46	323,41	0	0	124,13
Inspector auxiliar	585,7	298,72	0	0	124,13
Jefe de estación	796,54	428,79	0	129,33	128,47
Jefe de tráfico 1. ^a	796,54	428,79	0	129,33	128,47
Jefe de tráfico 2. ^a	710,46	323,41	0	0	124,13
Jefe de tráfico entrada	620,94	352,3	0	0	124,13
J. oficina/J. sección	796,54	428,79	0	126,35	128,47
Jefe de negociado	751,98	445,68	0	133,93	128,47
Auxiliar titulado	710,19	394,76	0	127,98	128,47
Oficial administración 1. ^a	710,19	385,57	0	145,29	107,47
Oficial administración 2. ^a	670,63	350,64	0	133,93	107,47
Auxiliar administración	633,35	373,24	0	133,93	107,47
Administrativo de entrada	585,7	224,78	0	0	103,84
Técnico informática 1. ^a	671,14	364,8	0	131,25	103,84
Técnico informática 2. ^a	633,35	338,76	0	47,06	103,84
Técnico informática 3. ^a	585,7	313,59	0	0	103,84
Taquillero encargado	710,19	369,22	84,45	133,93	83,57
Taquillero	670,63	350,64	84,45	133,93	83,57
Taquillero de 2. ^a	633,35	357,13	84,45	0	83,57
Taquillero auxiliar 1. ^a	582,94	265,18	84,42	0	83,53
Taquillero auxiliar 2. ^a	556,83	153,01	81,6	0	80,74
Conductor-perceptor	23,71	441,26	121,16	0	83,57
Conductor-perceptor 1. ^a	22,38	347,86	83,57	0	55,79

18623 RESOLUCIÓN de 4 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de IDT-Docuteca, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa IDT-Docuteca, S.A., (Código de Convenio n.º 9017352), que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 2008, 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, 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, 4 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE IDT-DOCUTECA, S.A.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto.*

1.1 Partes negociadoras. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y IDT-Docuteca, S.A., y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.