

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

INFORMES Y ESTUDIOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Subdirección General de Publicaciones

RET. 99-1.943

La Negociación
Colectiva
en el Sector
del Transporte
por Carretera

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 25

La Negociación Colectiva en el Sector del Transporte por Carretera

Edición preparada por:

Antonio-Vicente Sempere Navarro

*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia*

José Luján Alcaraz

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social.
Universidad de Murcia*

Alberto Nicolás Franco

Profesor Asociado. Universidad de Murcia



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
Subdirección General de Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

NIPO: 201-99-061-3

ISBN: 84-8417-013-6

Depósito legal: M. 47.631-1999

Imprime: C+I, S. L.

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	
<i>Juan García Blasco</i>	19

PRIMERA PARTE

OBJETO, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

1. PRESENTACIÓN: OBJETO Y MÉTODO	23
2. ESTRUCTURA	25
3. LA DEROGACIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE TRANSPORTES POR CARRETERA.....	27
3.1. La sustitución de las ordenanzas laborales	27
3.2. El proceso de sustitución de la ordenanza laboral de transportes por carretera	30
4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETE- RA: CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN	35
4.1. Criterios de selección.....	35
4.2. El acuerdo general para empresas de transporte de mercancías por carretera	40

	<u>Pág.</u>
5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA: CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN	45
6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE TRANSPORTE POR CARRETERA EN OTROS SECTORES INCLUIDOS EN LA MISMA	51
6.1. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones.....	51
6.2. Auto-taxis	57
6.3. Alquiler de vehículos.....	58
6.4. Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia.....	60
6.5. Agencias de transporte.....	64
6.6. Regulación de aparcamiento y/o retirada de vehículos (ORA)	64
6.7. Transitarios	65
6.8. Entrega domiciliaria.....	66
6.9. Empresas de mensajería.....	66

SEGUNDA PARTE

CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

7. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO	69
7.1. Buena fe contractual	69
7.2. Organización del trabajo.....	70
7.3. Reconocimiento y defensa de los derechos constitucionales	76
7.4. Ingresos y período de prueba.....	80
7.4.1. Ingresos, empresas de trabajo temporal	80
7.4.2. Período de prueba.....	83
7.5. Modalidades de contratación	85
7.5.1. Contratación eventual.....	86
7.5.2. Fomento del empleo.....	90

	<u>Pág.</u>
A) Proscripción del pluriempleo	91
B) Contratación indefinida y contrato de trabajo estable.....	92
C) Otras medidas del fomento del empleo....	95
7.5.3. Contratos formativos.....	96
7.5.4. Otras modalidades contractuales.....	98
7.5.5. Indemnización por fin de contrato temporal..	100
7.6. Ascensos	100
8. ESTRUCTURAS PROFESIONALES.....	103
8.1. Introducción.....	103
8.2. Estructura profesional en los convenios colectivos de los años 1996 y 1997	104
8.3. Estructura profesional en los convenios colectivos del año 1998.....	109
9. ESTRUCTURA SALARIAL.....	115
9.1. Estructura del salario	116
9.2. Salario base.....	120
9.3. Complementos salariales	122
9.3.1. Complementos personales.....	123
9.3.2. Complementos de puesto de trabajo	130
A) Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos	131
B) Plus de nocturnidad	136
C) Otros complementos de puesto de trabajo	140
9.3.3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.....	142
9.3.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes	148
A) Número de pagas extraordinarias	149
B) Cuantía de las pagas extraordinarias	150
C) Fechas de abono	152
D) Prorrato	153
E) Devengo	154
9.3.5. Plus de convenio.....	155
9.3.6. Complementos en especie	157
9.4. Percepciones extrasalariales	157
9.4.1. Dietas	157
9.4.2. Plus de transporte	164

	<u>Pág.</u>
9.4.3. Plus de vestuario	166
9.4.4. Quebranto de moneda	169
9.4.5. Desgaste de útiles y herramientas	171
9.5. Liquidación y pago del salario. Anticipos	172
9.6. Cláusula de descuelgue salarial	174
10. TIEMPO DE TRABAJO	183
10.1. Jornada ordinaria y sus especialidades	183
10.1.1. Jornada semanal y jornada anual en el sector de transporte de mercancías por carretera	183
10.1.2. Distribución de la jornada.....	185
10.1.3. Trabajo efectivo y tiempo de presencia	187
A) Tiempo de trabajo efectivo	188
B) Tiempo de presencia	191
C) Régimen jurídico del tiempo de presencia: límites y retribución	193
a) Jornada ordinaria y tiempo de presencia.....	194
b) Compensación.....	195
10.1.4. Límites de jornada	196
A) Jornada diaria.....	196
B) Descanso entre jornadas	198
C) Descanso intrajornada.....	200
10.2. Horas extraordinarias.....	202
10.2.1. Identificación	202
10.2.2. Régimen jurídico	205
A) Principio de voluntariedad.....	205
B) Retribución	206
C) Límites	208
D) Control	210
10.3. Descanso semanal.....	211
10.4. Festividades laborales.....	213
10.5. Licencias.....	214
10.5.1. Mejora convencional de los supuestos de interrupción previsto en el art. 37 ET	216
A) Matrimonio	217
B) Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado	217

	<u>Pág.</u>
C) Traslado del domicilio habitual	220
D) Permiso por lactancia de hijos	220
E) Guarda legal de menores o disminuidos	221
10.5.2. Regulación convencional de otros permisos previstos en el ET o en otras normas	221
A) Promoción y formación profesional en el trabajo	222
B) Desarrollo de funciones propias de dele- gado de prevención	222
10.5.3. Supuestos de permisos de creación conven- cional.....	223
A) Matrimonio de parientes y otros eventos de carácter familiar	223
B) Renovación del carnet de conducir y/o DNI	224
C) Asuntos propios	224
D) Asistencia a consulta médica.....	225
E) Licencias sin sueldo	226
10.6. Vacaciones	227
10.6.1. Duración de las vacaciones.....	227
10.6.2. Principio de proporcionalidad.....	228
10.6.3. Fijación de las vacaciones.....	229
A) Fijación de las vacaciones	229
B) Períodos de vacaciones	230
C) Otras reglas convencionales.....	231
D) Calendario de vacaciones	232
10.6.4. Retribución de las vacaciones	234
10.6.5. Interrupción de las vacaciones	235
11. VICISITUDES.....	237
11.1. Movilidad funcional	237
11.2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.	240
11.3. Movilidad geográfica.....	241
11.4. Suspensión de contrato/excedencias. Privación del carnet de conducir	243
11.5. Otras cuestiones.....	250
12. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCI- PLINARIO	253

	<u>Pág.</u>
12.1. Extinción del contrato de trabajo.....	253
12.2. Despidos y sanciones.....	255
13. DERECHOS COLECTIVOS.....	263
13.1. Introducción.....	263
13.2. Elecciones «sindicales»	267
13.3. Competencias de la representación unitaria	267
13.4. Horas sindicales.....	272
13.5. Asambleas	277
13.6. Delegados sindicales/secciones sindicales	278
13.7. Canon de negociación colectiva	280
13.8. Cuota sindical	281
13.9. Local. Tablón de anuncios. Derecho a publicar y distribuir información	283
14. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO	285
14.1. La información y administración en la negociación colectiva del sector de transporte de mercancías por carretera	285
14.2. Denominación, composición y funcionamiento de la comisión paritaria	291
14.2.1. Denominación de la comisión	291
14.2.2. Composición de la comisión paritaria	292
14.2.3. Funcionamiento	294
15. MEJORAS VOLUNTARIAS	297
15.1. Introducción.....	297
15.2. Complemento por incapacidad temporal.....	299
15.3. Seguro de accidentes	305
15.4. Traslado de los restos mortales.....	307
15.5. Complemento por jubilación	308
15.6. Personal con capacidad disminuida.....	310
15.7. Ayuda para estudios.....	311
15.8. Otros beneficios sociales	312
16. SALUD LABORAL	313
16.1. Creciente introducción de cláusulas	315
16.2. Cláusulas genéricas sobre aplicación normativa	315

	<u>Pág.</u>
16.3. Competencias de las comisiones paritarias o continuación de comisiones sectoriales específicas sobre salud laboral	316
16.4. Organos internos.....	317
16.5. Revisiones médicas	318
16.6. Ropa de trabajo.....	321
16.7. Revisiones de vehículos.....	321
16.8. Otros	322

TERCERA PARTE

CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

17. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO	325
17.1. Organización del trabajo.....	325
17.2. Reconocimiento y defensa de los derechos constitucionales	328
17.3. Ingresos y período de prueba.....	329
17.3.1. Ingresos	329
17.3.2. Período de prueba	331
17.4. Ingresos y período de prueba.....	333
17.4.1. Contratación eventual	334
17.4.2. Otras modalidades de contratación temporal estructural	340
17.4.3. Contratos formativos.....	341
17.4.4. Fomento del empleo.....	343
A) Proscripción del pluriempleo.....	343
B) Fomento de la contratación indefinida y contrato de trabajo estable	344
C) Otras medidas de fomento del empleo .	346
17.4.5. Contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos.....	350
17.5. Ascensos	354
18. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	356
19. ESTRUCTURA SALARIAL.....	361

	<u>Pág.</u>
19.1. Estructura del salario	361
19.2. Salario base.....	363
19.3. Complementos salariales	366
19.3.1. Complementos personales. Antigüedad.....	366
A) Complemento de antigüedad al modo tradicional	366
B) Supresión del complemento de antigüedad	368
C) Mantenimiento del plus de antigüedad al modo tradicional para trabajadores contratados hasta fecha determinada y supresión para los restantes	370
D) Mantenimiento del sistema tradicional de cálculo del plus de antigüedad para trabajadores contratados hasta determinada fecha y reducción de cuantías para los restantes.....	371
19.3.2. Complementos de puesto de trabajo	374
A) Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.	374
B) Plus de nocturnidad	375
C) Plus conductor-perceptor	377
D) Otros complementos de puesto de trabajo.	379
19.3.3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo	379
A) Plus de asistencia	379
B) Plus de calidad	380
C) Plus de disponibilidad.....	381
D) Transporte de correspondencia	383
E) Plus de limpieza de vehículos.....	383
F) Incentivos.....	383
G) Otros	384
19.3.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes	385
19.3.5. Plus de convenio	388
19.4. Percepciones extrasalariales	389
19.4.1. Dietas	389
19.4.2. Plus de transporte.....	393
19.4.3. Plus de vestuario	395
19.4.4. Quebranto de moneda	397
19.4.5. Desgaste de útiles y herramientas	399

	<u>Pág.</u>
19.5. Liquidación y pago del salario. Anticipos	400
19.6. Cláusula de descuelgue salarial	401
20. TIEMPO DE TRABAJO	427
20.1. Jornada ordinaria	429
20.1.1. Jornada semanal y jornada anual en el sector de transporte de viajeros por carretera ..	429
20.1.2. Registro y control de tiempos de trabajo	432
20.1.3. Distribución de la jornada.....	433
20.1.4. Tiempo de trabajo efectivo para el personal de movimiento	434
20.1.5. Tiempo de presencia para el personal de movimiento	436
20.1.6. Régimen jurídico del tiempo de presencia: límites y retribución	439
A) Limitación de los tiempos de presencia	439
B) Retribución del tiempo de presencia.....	440
20.1.7. Límites de jornada	441
A) Jornada diaria, descanso entre jornadas y límites de conducción	441
a) Límites de conducción ininterrumpida.....	442
b) Límites de conducción diaria	443
c) Descanso entre jornada	443
B) Descansos intra jornada	445
20.2. Horas extraordinarias.....	448
20.2.1. Identificación	448
20.2.2. Régimen jurídico	451
A) Principio de voluntariedad.....	451
B) Compensación	452
C) Límites	454
D) Control.....	455
20.3. Descanso semanal.....	456
20.3.1. Determinación y cómputo.....	456
20.3.2. Compensación por el no disfrute	458
20.4. Festividades laborales.....	459
20.5. Licencias.....	461
20.5.1. Mejora convencional de los supuestos de interrupción previstos en el art. 37 ET.....	462
A) Matrimonio	462

	<u>Pág.</u>
B) Nacimiento de hijo.....	462
C) Enfermedad.....	463
D) Fallecimiento	464
E) Cambio de domicilio habitual.....	465
F) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	466
20.5.2. Regulación convencional de otros permisos previstos en el ET o en otras normas	466
20.5.3. Supuestos de permisos de creación conven- cional.....	467
A) Matrimonio de parientes y otros eventos familiares	467
B) Renovación del carnet de conducir.....	467
C) Asuntos propios	468
D) Consulta médica	469
E) Otras licencias retribuidas.....	469
F) Licencias sin sueldo.....	470
20.6. Vacaciones	471
20.6.1. Duración de las vacaciones.....	471
20.6.2. Fijación y distribución de las vacaciones....	473
20.6.3. Retribución de las vacaciones.....	476
20.6.4. Interrupción de las vacaciones	477
21. VICISITUDES.....	479
21.1. Movilidad funcional	479
21.2. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.	480
21.3. Movilidad geográfica.....	481
21.4. Suspensión del contrato/excedencias. Privación del carnet de conducir	483
21.4.1. Excedencias	483
21.4.2. Retirada del carnet de conducir	485
21.5. Otras cuestiones.....	494
22. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCI- PLINARIO	497
22.1. Extinción del contrato de trabajo.....	497
22.2. Despidos y sanciones.....	500
22.3. Tablas de faltas y sanciones.....	501

	<u>Pág.</u>
23. DERECHOS COLECTIVOS.....	519
23.1. Introducción y terminología	519
23.2. Elecciones sindicales	520
23.3. Competencias de la representación unitaria	521
23.4. Horas sindicales.....	525
23.5. Asambleas	529
23.6. Delegados sindicales/secciones sindicales	531
23.7. Canon de negociación colectiva	534
23.8. Cuota sindical	535
23.9. Local. Tablón de anuncios. Derecho a publicar y distribuir información.....	538
24. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO	539
24.1. Creación y procedimiento	539
24.2. Función de vigilancia	543
24.3. Función de interpretativa, solución de conflictos y legitimación	545
24.4. Sometimiento del conflicto a un tercero.....	548
24.5. Función aplicativa.....	550
24.6. Comisiones de estudio.....	550
25. MEJORAS SOCIALES	553
25.1. Incapacidad temporal	553
25.2. Seguro de accidentes	557
25.3. Muerte	558
25.4. Traslado de los restos mortales.....	559
25.5. Complemento por jubilación	559
25.6. Otras mejoras.....	561
26. SALUD LABORAL	563

PRESENTACIÓN

La presente obra es la tercera de las publicaciones relativas a una serie de Estudios sobre la estructura y el contenido de la negociación colectiva sectorial española con el fin de analizar el alcance de sus distintos instrumentos jurídicos.

Como en los casos anteriores, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos procedió durante el año 1998 a la realización de informes sobre la situación en la que se encuentran determinados sectores productivos en los que conviven diferentes unidades o niveles de negociación colectiva. Entre ellos se encuentra ahora el sector de Transporte que, en atención a sus características y singularidades, presenta una complejidad en su ordenación convencional y en el tratamiento material de sus contenidos que aconsejaba un análisis profundo de la negociación colectiva desarrollada en aquél. A este dato hay que añadir igualmente el derivado del proceso de sustitución de las ordenanzas laborales, que precisamente en este sector carece de un instrumento normativo convencional para cubrir el vacío que, en su caso, pudiera existir en el transporte por carretera de viajeros derivado de la derogación de su ordenanza. Por el contrario, este proceso ha finalizado en el transporte de mercancías.

El objetivo, también aquí, que se pretende con este *Estudio* es el de suministrar no sólo un tratamiento riguroso sobre la estructura y el contenido de la negociación, sino también elementos útiles de reflexión sobre la ordenación que se ofrece en el sector analizado para los sujetos colectivos que se ocupan de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo en el mismo. Y todo ello en el contexto y en el escenario diseñado por el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997, al que se pretende proporcionar desde aquí una pieza que contribuya a la consecución de los objetivos trazados en el mismo.

De igual forma que los anteriores, el presente *Estudio* ha sido realizado desde la máxima exigencia académica, científica y profesional, ocupándose de esta tarea un equipo de investigación dirigido por el Profesor SEMPERE NAVARRO, con participación de otros dos profesionales de la Universidad de Murcia, que han realizado una exhaustiva y minuciosa tarea de análisis y estudio de la negociación colectiva del sector referido.

El Informe pasa revista a los distintos instrumentos colectivos del sector, para, después de examinar sus contenidos, en algunos casos no exentos de complejidad y de dificultad formal y material, llegar a unas conclusiones generales del trabajo realizado, teniendo en cuenta también las consultas y las informaciones mantenidas por sus autores con los representantes de los agentes sociales.

Espero y deseo, por todo ello, que este nuevo esfuerzo investigador y el propio interés de la Comisión Consultiva por proporcionar elementos y datos reales y objetivos sobre la negociación colectiva sectorial redunde en beneficio y utilidad del propio sistema y, particularmente, de las representaciones empresariales y de los trabajadores que se ocupan del ejercicio de este derecho. Se trata, en definitiva, de ir tomando el pulso a la negociación colectiva a modo de observatorio permanente de su evolución y desarrollo, asumiendo así la propia Comisión Consultiva un papel consustancial e inherente a su mismo reconocimiento legal.

De nuevo, el *Estudio* ha sido posible gracias al interés y la financiación económica del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos, que asumió, en su momento, la propuesta formulada por la Comisión Consultiva y que se ha hecho cargo igualmente de su publicación a través de la Subdirección General de Publicaciones que, como en tantas otras ocasiones, ha puesto su máximo interés en materializar, con efectividad y rapidez, las iniciativas de la Comisión. La conjugación de todas estas voluntades servirá, pues, para disponer de otro instrumento más que, junto con los dos anteriores (Comercio y Hostelería), permita dotar a nuestro sistema de negociación colectiva de un elemento más de análisis para la realización y modernización de su estructura y contenido. Otra vez, pues, el agradecimiento.

Madrid, noviembre de 1999

JUAN GARCÍA BLASCO
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos*

Parte I

OBJETO, METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

1. PRESENTACIÓN: OBJETO Y MÉTODO

En las páginas que se siguen se realiza un examen pormenorizado, desde la perspectiva del análisis jurídico, de los contenidos que ha asumido en los años precedentes la negociación colectiva desarrollada en el sector del transporte por carretera.

A su través, se pretende poner de manifiesto el modo en que los interlocutores sociales dan forma jurídica a los compromisos que alcanzan para resolver sus problemas laborales cotidianos. En lo fundamental, se quiere comprobar cómo la negociación colectiva que se desarrolla en el sector del transporte está asumiendo la destacada función normativa que, de una parte, la reforma de la legislación laboral (especialmente desde 1994) y, de otra, la final derogación de las Ordenanzas Laborales, le ha encomendado. Pero también, se trata de conocer el modo jurídico en que se produce esta intervención de los sujetos colectivos en la elaboración de auténticas normas jurídicas.

Como resultado del trabajo, se quiere obtener y ofrecer una información real y actual acerca de los contenidos de la negociación colectiva que, tras el correspondiente estudio y reflexión, permita deducir conclusiones en aras a la modernización de la negociación colectiva en el sector correspondiente.

Esta pretensión de actualidad y realidad se convierte, por tanto, en un límite implícito en orden a la selección del material normativo objeto de análisis, como enseguida se señalará.

Además, en orden a la acotación del material a estudio, se han tenido muy presentes los repetidos y muy profundos cambios sufridos por el marco jurídico regulador del contrato de trabajo y, muy

especialmente, de las relaciones Ley-Convenio Colectivo. Sobre todo, porque tras las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores ordenadas por primero por Ley 11/1994, de 19 de mayo, y luego por Ley 63/1997, de 26 de diciembre, la relación de supletoriedad Ley-Convenio Colectivo ha venido a alcanzar un protagonismo tal en la determinación de las condiciones de trabajo, que —según algunas voces aventuran— terminará por desplazar definitivamente el centro de gravedad del moderno Derecho del Trabajo desde la norma estatal al Convenio Colectivo.

Huelga advertir que, de entrada, los autores valoramos muy positivamente el tenor de los acuerdos alcanzados por los sujetos legitimados para ello pues a su través han actualizado la potencialidad de la autonomía colectiva y brindado una solución —probablemente justa— al problema (o conflicto, si se prefiere) de regulación preexistente. Incluso cuando formulemos una crítica o emitamos una valoración negativa de algunos aspectos, ello no equivale a desconocer tal juicio global favorable o las dificultades prácticas de todo tipo que existen para llevar a la práctica lo que en la teoría parece incuestionable.

También aquí el maestro ALONSO OLEA nos enseñó tanto la tolerancia hacia las decisiones ajenas no compartidas cuanto las ventajas reales de cierta imperfección técnica en la norma consensuada, por más que al estudioso le moleste y proporcione quebraderos de cabeza¹.

¹ Como ya hace tiempo advirtiera M. ALONSO OLEA, «los pasajes oscuros o poco decisorios de un convenio colectivo son así porque las partes que han convenido quisieron que fueran así, porque fueron incapaces de llegar a un acuerdo y sabían que si forzaban la negociación hasta el punto de conseguir la claridad absoluta, sobre esta claridad absoluta no iban a poder pactar, con lo cual el convenio como norma está intencionalmente sumido en la obscuridad» («Los principios básicos de la nueva Ley de Convenios Colectivos», *Estudios de Deusto*, vol. XXV, Bilbao 1977, pág. 10).

2. ESTRUCTURA

Buscando una mayor racionalidad y claridad, al tiempo que para facilitar la consulta de los interesados, el estudio se estructura en tres partes bien definidas, que desembocan en un apartado de conclusiones. Convendrá, en este pórtico introductorio, glosar brevemente el perfil de cada una de ellas

- En esta primera parte, además de la presentación metodológica del estudio, se plantea la problemática generada por la derogación de las Ordenanzas Laborales, en general, y, en el sector examinado, de la del Transporte por Carretera, aprobada por Orden de 20 marzo 1971, en particular. Continuando con las cuestiones de alcance general, se definen aquí los límites del material estudiado tanto en el sector del transporte de mercancías por carretera, como en el de viajeros. Por último, se avanza cuál es el estado de la negociación colectiva en otros sectores tradicionalmente incluidos en el más amplio de los transportes terrestres.
- Las partes segunda y tercera, que configuran el grueso de la exposición, abordan, respectivamente, los contenidos de la negociación en los sectores del transporte de mercancías por carretera y de transporte de viajeros por carretera. Al efecto se realiza un análisis material que estudia ordenadamente los contenidos típicos de la negociación colectiva, descubriendo las peculiaridades que presenta en cada uno de los referidos ámbitos de actividad y considerando también la importancia que cada materia o bloque de materias tiene en la economía global del convenio.

Las razones que abonan una solución metodológica de este tipo, separando la actividad de transportar mercancías de la de trasladar personas, son varias.

1. En primer lugar, se trata de los campos de actividad en los se inserta la gran mayoría de empresas de transporte y en los que se da ocupación a mayor número de trabajadores.
2. En segundo lugar, son los sectores en los que la negociación colectiva resulta más dinámica, lo que se corresponde tanto con el abultado número de convenios vigentes en un mismo periodo de tiempo, como con la relativa fluidez en su sucesión temporal.
3. Habida cuenta las dos razones apuntadas, el objetivo que persigue el presente estudio se alcanza planamente una vez se adentra en el interior de la negociación colectiva desarrollada en ambos sectores.
4. Pese a que con frecuencia, las soluciones convencionales se repiten en uno y otro sector ante problemas similares, la consideración de la autonomía funcional de cada uno de ellos ha aconsejado rehuir la tentación de analizarlos conjuntamente.

Esa bipartición, desarrollándose el estudio por separado en los dos terrenos citados, permite poner al descubierto las peculiaridades de cada uno de ellos. No obstante, ambos capítulos poseen similar estructura interna, por lo que también resulta factible el análisis conjunto de una o varias regulaciones colectivas.

3. LA DEROGACIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE TRANSPORTES POR CARRETERA

3.1. LA SUSTITUCIÓN DE LAS ORDENANZAS LABORALES

Siguiendo la pauta marcada por el artículo 28 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, la Disposición Transitoria 2.^a de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada el 10 de marzo de 1980, ordenó que las Ordenanzas de Trabajo a la sazón en vigor continuaran «siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no (fuesen) sustituidas por convenio colectivo». Ello no obstante, y también conforme a la misma Disposición Transitoria, el Ministerio de Trabajo quedaba autorizado para «derogar total o parcialmente las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales con informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas»¹.

¹ Así por ejemplo, en uso de esta autorización se ha procedido a la derogación de la Reglamentación Nacional de Trabajo para la Industria Harinera (Orden de 23 junio 1983), de la Ordenanza de Industrias Cárnicas (Orden de 15 diciembre 1983), de la Reglamentación Nacional para Industrias de Piensos Compuestos (Orden de 19 diciembre 1983), de la Reglamentación Nacional de Trabajo para Industrias de Conservas Vegetales (Orden de 18 de junio 1986), de la Reglamentación para Empresas de Frío Industrial y de las Ordenanzas Laborales para Actividades Avícolas, Conservas y Salazones de pescados, Industrias Químicas e Industria Siderometalúrgica (Orden de 17 febrero 1988), de las Ordenanzas Laborales de Industrias Lácteas y sus derivados, Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos, Mataderos de Aves y Conejos y Reglamentación Nacional en la Industria Elaboradora de Arroz (Orden de 10 de septiembre 1991) o de la Ordenanza de Grandes Almacenes (Orden de 11 noviembre 1993).

El carácter limitado de esta intervención administrativa y la pertinaz resistencia de los agentes sociales a sustituir por vía de convenio colectivo las Ordenanzas y Reglamentaciones ha determinado que, en la práctica, el grueso de las mismas haya seguido regulando las relaciones laborales en nuestro País durante un período de tiempo muy superior al supuesto en el momento de aprobarse el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, entre las distintas medidas de reforma de la legislación laboral que se suceden a partir de la aprobación del RD-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, se creyó conveniente incluir los criterios conforme a los cuales pudiese culminarse el proceso de sustitución de las más de 125 Ordenanzas y Reglamentaciones entonces existentes.

La Ley 11/1994, de 19 de mayo, matizó de manera sustancial la solución hasta entonces facilitada por la Disposición Transitoria 2.^a ET. Conforme a su nueva redacción —que tras la refundición llevada a cabo por RDLeg. 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto vigente de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se identifica como Disposición Transitoria 6.^a— «las Ordenanzas de Trabajo actualmente en vigor (esto es, a la entrada en vigor de la Ley 11/1994), salvo que por un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 de esta Ley se establezca otra cosa en cuanto a su vigencia, *continuarán siendo de aplicación como derecho dispositivo, en tanto no se sustituyan por Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994*». Ello además, sin perjuicio de la autorización hecha en favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para derogar, total o parcialmente, de forma anticipada las Reglamentaciones de Trabajo y Ordenanzas Laborales que estime oportunas o «para prorrogar hasta el 31 de diciembre de 1995 la vigencia de las Ordenanzas correspondientes a sectores que presenten problemas de cobertura»².

En este sentido, la OM de 28 de diciembre de 1994 prorrogó, en su integridad y hasta 31 de diciembre de 1995, la vigencia de 61 Ordenanzas y Reglamentaciones. Al mismo tiempo también dispuso la prórroga parcial hasta 31 de diciembre de 1995 de otras 9 Ordenanzas y Reglamentaciones. Por su parte, distintos laudos arbitrales dictados en procedimientos sobre sustitución de Ordenanzas inicia-

² Sobre el mecanismo de sustitución/derogación de las Ordenanzas propuesto por esta Disposición Transitoria, véase, T. SALA FRANCO, «La suplencia o derogación de las Reglamentaciones y Ordenanzas de Trabajo», en AA.VV. *Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al prof. Manuel Alonso García*, AEDTSS-Marcial Pons, Madrid, 1995, págs. 44 y ss.

dos y tramitados de acuerdo con los apartados 3.º y 4.º Disposición Transitoria 6.ª ET, acordaron prorrogar la vigencia de otras Reglamentaciones (por ejemplo, las de la Industria Cervecera, Industrias Vinícola, Alcohólica y Licorera e Industria de la Alimentación).

Se trataba de una solución de compromiso que no sólo alargaba durante un año más la que, con razón, se ha llamado «lenta agonía de las Ordenanzas Laborales»³, sino que, además, introducía un indudable factor de incertidumbre respecto de la situación normativa a 1 de enero de 1996. En efecto, en dicho momento, entre las expresamente derogadas por el Ministerio y las sustituidas por convenios colectivos, acuerdos o laudos arbitrales, surgió un tercer y todavía numeroso grupo de Ordenanzas y Reglamentaciones formalmente carentes de eficacia, aunque desde un punto de vista material pudieran predicarse de las mismas cierta vigencia⁴.

En todo caso, durante 1996 y en el marco del Acuerdo Interconfederal en materia de Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo (AIOR) de 7 de octubre de 1994, se continuó el proceso para su sustitución, ya por acuerdo (en 31 supuestos a lo largo de dicho año), ya mediante sometimiento del problema a un arbitraje (durante 1996 se dictaron en este sentido, 8 laudos arbitrales). De este modo, según datos de la Memoria del CES correspondiente a dicho ejercicio, «la situación a 31 de diciembre de 1996 se cierra con 23 ámbitos de Ordenanza o subsectores de Ordenanza donde no existen partes legitimadas para negociar, otros tres ámbitos de Ordenanza en los que las partes no han alcanzado acuerdo de sustitución y previsiblemente se sometan a laudo, y otros nueve ámbitos de ordenanza cuyo proceso sustitución negociada no está cerrado por el momento»⁵.

Frente a este confuso panorama, los agentes participantes en el diálogo social desarrollado durante 1996 y 1997 y que culmina con los Acuerdos Interconfederales de 29 de abril de 1997 (*Acuerdo*

³ J. CRUZ VILLALON, «Derogación de Ordenanzas Laborales y negociación colectiva», en Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, *Estructura de la negociación colectiva. VIII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, MTAS, Madrid, 1996, pág. 99.

⁴ Sobre esta importante cuestión, I. ALBIOL MONTESINOS, «Derogación de Ordenanzas Laborales y fijación de condiciones de trabajo», *Tribuna Social*, núm. 68-69, 1996, págs. 9 y ss.

⁵ CES, España 1996. *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral*, Madrid, 1997, pág. 346.

interconfederal para la estabilidad del empleo, Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva y Acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos) van a asumir la responsabilidad de poner fin a este alambicado y lento proceso de sustitución negociada de las Ordenanzas y Reglamentaciones. Tal es el objetivo con el que se firma el *Acuerdo interconfederal sobre cobertura de vacíos, mediante el que se determinan condiciones de trabajo para sectores sin convenio* (Resolución DGT de 13 mayo 1997, BOE 9 junio 1997). En efecto, como quiera que a 1 de enero de 1998 las normas contenidas en dicho acuerdo —de eficacia normativa y efectos *erga omnes* en cuanto Acuerdo Interconfederal sobre materias concretas suscrito de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 83.3 ET (art. 1.1)— resultan de «obligada aplicación si no existiese texto legal o convencional que contemple el tratamiento unitario de alguna de las materias que en el mismo se desarrollan» en todos los sectores y subsectores productivos que relaciona su Anexo I (justamente los 23 sectores respecto de los que el Informe de la Comisión de Seguimiento del AIOR había detectado la inexistencia de partes legitimadas para negociar [*Memoria CES 1996*, cit, pág. 378]), parece obligado concluir que ninguna razón hay para mantener aquella extraña ultraactividad de Ordenanzas y Reglamentaciones.

3.2. EL PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE TRANSPORTES POR CARRETERA

A la entrada en vigor del ET en 1980, la norma sectorial de carácter estatal reguladora de las relaciones laborales en el sector del transporte era la, ya citada, Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971 (en adelante OLTC), cuya Disposición Final 1.^a vino a derogar de manera expresa la Reglamentación de Trabajo aprobada por Orden de 2 de octubre de 1947.

La Ordenanza —integrada por 176 artículos, dos disposiciones transitorias y otras tantas finales— cubría un amplio espectro de actividades relacionadas con el transporte. A saber: Servicios regulares de viajeros, Servicios discrecionales de viajeros, Servicios coordinados de viajeros en autobuses, Servicios urbanos de viajeros en autobuses y microbuses, Auto-taxis y gran turismo (transporte de viajeros en automóviles ligeros de servicio público), Vehículos de alquiler sin conductor, Servicios de viajeros con vehículos de motor mecánico, practicado por agencias de viajes, Servicios regulares de

mercancías, Servicios discrecionales de mercancías, Transportes de pescado, Transportes frigoríficos, Transportes líquidos, Transportes especiales, Transportes locales de mercancías, Explotación de túneles y autopistas, Extracción de sangre, Agencias de transporte, Garajes y autoestaciones de viajeros y servicios de lavado, engrase y aparcamiento, Despachos centrales y auxiliares de FF.CC. con vehículos automóviles y Transportes de muebles, mudanzas y guardamuebles.

La sustitución de esta Ordenanza Laboral reproduce, para su concreto ámbito de aplicación, la práctica totalidad de problemas, dudas e inseguridades que, como se acaba de exponer, ha venido caracterizando el proceso de sustitución/derogación del conjunto de Ordenanzas y Reglamentaciones. En efecto, sin perjuicio de la intensa actividad negocial llevada a cabo durante los años siguientes a la aprobación del ET por los sujetos colectivos con implantación en este ámbito, sobre todo a nivel provincial y de empresa, cuando se promulga la Ley 11/1994, de 19 de mayo, la Ordenanza sigue todavía vigente como derecho dispositivo en los términos establecidos en la Disposición Transitoria 2.^a ET (Disposición Transitoria. 6.^a en el Texto Refundido del ET aprobado por RD.Leg. de 24 marzo de 1995). Además, el hecho de que el proceso para su sustitución estuviese todavía inconcluso y los problemas que derivarían de su pura derogación, aconsejó a la Comisión de Seguimiento del AIOR proponer al Ministerio de Trabajo su inclusión entre las 61 Ordenanzas cuya vigencia debía prorrogarse hasta 31 de diciembre de 1995 (OM de 28 diciembre 1994).

Como ocurrió con otras muchas Ordenanzas y Reglamentaciones con vigencia total o parcialmente prorrogada, el vencimiento de este plazo determinó, obviamente y por una parte, su formal derogación, pero también, por otra, el inicio de la extraña situación de ultraactividad para ciertos de sus ámbitos de que más arriba se ha hablado. En este sentido parece posible identificar hasta cinco distintas situaciones:

a) Sectores en los que se han alcanzado acuerdos entre las partes implicadas en la negociación para sustituir la referida Ordenanza.

Quiere ello decir que en estos casos se cuenta ya con una norma sectorial, de producción autónoma, en la que se regulan las cuestiones prototípicamente abordadas por disposiciones dirigidas a un concreto colectivo de trabajadores y empleadores. En esta línea se sitúan los siguientes supuestos:

- Convenios para empresas de *Autopistas* a través de acuerdos en las distintas empresas concesionarias (Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 3 septiembre 1997 [BOE de 22 septiembre], 16 septiembre 1997 [BOE de 1 octubre], 14 agosto 1998 [BOE 31 agosto]).
- Convenio colectivo para *Agencias distribuidoras de butano* (Acuerdo marco de agencias distribuidoras de gases licuados del petróleo [Resolución DGT de 13 de marzo de 1996, BOE de 10 abril]).
- Convenio para los empleados de *Taxis* (Convenio Colectivo Nacional para el sector de Auto-taxis [Resolución DGT 20 junio 1996, BOE 11 julio 1996]).
- Convenio para quienes pertenecen a la actividad de *Aparcamientos* (I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de las empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos [Resolución DGT de 23 febrero 1998, BOE 11 marzo]).
- Convenio para la actividad de *Transporte de mercancías* (Resolución DGT de 13 enero 1998 que dispone la inscripción y publicación del Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera [BOE 29 enero 1998]).

b) Sectores en los que han alcanzado acuerdos entre las partes implicadas en la negociación para prorrogar la aptitud reguladora de la Ordenanza.

Bien entendido que en tal caso la potestad normativa que da vigencia al contenido de la Ordenanza no es la del Ministerio de Trabajo que aprobó la Orden en 1971, sino la de la autonomía colectiva de las partes legitimadas para establecer acuerdos en los términos del artículo 83 ET que decidieron la prórroga.

Así ha sucedido en el sector de Aparcamientos durante el periodo de tiempo comprendido entre el acuerdo de prórroga publicado por Resolución DGT de 29 abril 1996 en el BOE de 25 mayo 1996 y la aprobación del vigente I Convenio Colectivo⁶.

⁶ Para supuestos similares vale recordar el criterio de la STS 21 enero 1997 (Aran. 624), conforme al cual la remisión contenida en el convenio colectivo al Estatuto de los Trabajadores y a la Ordenanza, como legislación supletoria para lo en él no expresamente regulado, ha de aplicarse por el orden en que tales normas aparecen citadas.

c) *Sectores en los que la solución ha venido de la mano de una decisión arbitral, como ocurre en el de Alquiler de coches* (Resolución DGT de 17 julio 1996 que dispone la inscripción y publicación del Laudo arbitral dictado el 29 de junio 1996 [BOE de 24 agosto]).

d) *Sectores en los que todavía no se alcanzado acuerdo de sustitución de la Ordenanza aunque se continúa negociando en tal sentido.*

Concretamente, es lo que ocurre en el sector de *Transporte de viajeros*.

e) *Sectores, en fin, respecto de los no parece posible la iniciación de las negociaciones encaminadas a la sustitución de la Ordenanza por inexistencia de partes legitimadas para negociar.*

Es el caso del sector de *Garajes*, finalmente incluido en el Anexo 1 del AICV.

Adviértase, por último, que este fragmentario proceso de derogación (o sustitución) de la Ordenanza Laboral de Transportes por carretera, siguiendo las vías del artículo 83 ET y de su Disposición Transitoria Sexta tiene como contrapunto una negociación colectiva muy activa que, por una parte, ha venido disponiendo de manera progresiva de buena parte de las materias reguladas en aquélla, y, por otra, introduce un alto grado de confusión debido a la falta de una planificación general de las distintas unidades negociales. Dicho en otros términos: el mapa interno de la negociación colectiva se ha diseñado utilizando simultáneamente varios criterios, lo que no está contraindicado pero sí aumenta las posibilidades de error o equivocaciones, cuando no las innecesarias disparidades; es como si para estudiar la geografía de un País unas personas acuden al mapa físico, otras al político y unas terceras al histórico, valga el símil, de modo que la óptica seguida por cada una de ellas no coincide.

Traída la reflexión a nuestro caso, lo cierto es que los convenios reguladores de la actividad en el sector de transporte terrestre siguen diversos métodos en orden a la configuración de la unidad de negociación y, derivadamente, de su ámbito aplicativo. Así, y por citar sólo unos ejemplos, junto a los numerosos convenios colectivos que ciñen su ámbito funcional a una actividad de transporte concreta (mercancías, discrecional de viajeros, regular de viajeros, enfermos), otros lo extienden a toda actividad de transporte por carretera (Almería [BOP 28 septiembre 1998], Albacete [BOP 26 agosto 1998]), añaden a la de transporte, en muy variadas combinaciones, activida-

des tales como las de agencia de transportes (Álava [BOP 22 julio 1998], Granada [BOP 13 agosto 1998]), garajes, lavado y engrase (Teruel [BOP 5 febrero 1998]), aparcamientos (Castellón [BOP 30 junio 1998]) o delimitan su ámbito al margen de aquella actividad principal para circunscribirlo, preferentemente, a la de aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones (Zaragoza [BOP 26 julio 1997], Vizcaya [BOE 17 julio 1996]).

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA: CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

4.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN

La selección de los convenios colectivos estudiados en el sector de transporte de mercancías por carretera se ha hecho de acuerdo con el doble condicionante que imponen, de una parte, la pretensión de actualidad y realidad que guía el presente trabajo, y, de otra, los cambios sufridos por el marco jurídico regulador del contrato de trabajo y, muy especialmente, de las relaciones Ley-Convenio Colectivo.

Pero además, y como peculiaridad propia del sector, hay que tener muy presente que a la derogación de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera ha seguido la aprobación de un *Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera* (BOE de 29 enero 1998) (en adelante, AGTM).

De acuerdo con estas consideraciones, los criterios manejados a la hora de seleccionar el material normativo a estudio han sido los siguientes:

a) *Análisis de convenios colectivos de Comunidad Autónoma y provinciales*. No hay en el subsector considerado convenios interprovinciales distintos de los de Comunidad Autónoma.

Dicho queda que, en cambio, aunque no se trate de un convenio colectivo de ámbito nacional, sí existe un Acuerdo General sobre Transporte de Mercancías por Carretera que sustituye para este

subsector a la OLTM y que, obviamente, ha sido objeto de estudio exhaustivo.

b) Los *convenios colectivos cuya vigencia finaliza en 1.999 o posterior* han sido objeto de un análisis pormenorizado y exhaustivo, constituyéndose a partir del mismo el núcleo del ensayo.

c) Los *convenios colectivos cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 1998*, pero que durante 1999 son también aplicables en sus efectos normativos en tanto no se negocien los convenios que vengan a sustituirlos, han sido, igualmente, objeto de atención preferente.

d) En el caso los *convenios colectivos que perdieron su vigencia en 31 de diciembre 1997 o en fecha anterior*, se distinguen dos supuestos: 1) los convenios que han sido sustituidos por otros incluidos en alguno de los dos apartados precedentes sólo han sido tenidos en cuenta para subrayar, en su caso, los cambios de regulación que responden, bien a cambio normativos previos, bien a la firma del AGTM; y 2) los convenios colectivos correspondientes a unidades negociales en donde todavía no ha aprobado un nuevo convenio y, por tanto, mantienen sus efectos normativos, han sido tratados y analizados como los convenios de los grupos a) y b), sobre todo en los casos en que la prórroga de su eficacia normativa resulta de manera explícita de la firma de un acuerdo posterior sobre aspectos concretos del régimen de las condiciones de trabajo aplicable al sector¹.

Por último, interesa subrayar que los convenios colectivos examinados dentro del subsector de transporte de mercancías por carretera son todos los que, dentro de la acotación del material normativo realizada conforme a los parámetros expuestos, responden a esta denominación (aproximadamente el 50% del total), pero también —y conforme a un criterio que ve en los convenios para transporte de mercancías por carretera el ejercicio de una cierta *vis atractiva* sobre el conjunto de la negociación colectiva que se desarrolla en el sector del transporte— los que se aplican genéricamente *al transporte por carretera* (vgr. Asturias, Albacete, Almería, Ciudad Real, Guadalajara, Huelva) y los que se aplican bien al transporte de mercancías por carretera o al transporte por carretera, pero con el añadido de con-

¹ Vgr. Convenio Colectivo para transporte de mercancías por carretera de Guadalajara (BOP 21/04/97), cuya vigencia inicial alcanzaba hasta 31/12/97, pero respecto del que se acuerda su prórroga y revisión salarial para 1998 (BOP 21/07/98).

cretos y específicos ámbitos de aplicación. Así, al *Transporte de Mercancías por carretera y Agencias de Transporte* (Murcia, Navarra, Álava, Granada, Málaga, Pontevedra, Vizcaya), al *Transporte por carretera y garajes* (Burgos), al *Transporte de mercancías por carretera, Agencias de transporte, garajes, lavado, engrase y aparcamientos* (Castellón), al *Transporte de mercancías por carretera, garajes, lavado y engrase* (Lugo, Teruel, Zamora) o al *Transporte por carretera y garajes* (Salamanca).

Salvo las inclusiones en este capítulo del estudio relativo al Transporte de Mercancías por Carretera derivadas de los criterios que se acaba exponer, los restantes convenios colectivos negociados en el sector del transporte se examinan en capítulos distintos dedicados al *Transporte de viajeros por carretera* (regular y discrecional) y a otros subsectores incluidos en su día en la OLTC que tiene negociación colectiva propia (*Autotaxis, Alquiler de vehículos, Ambulancias, Transitarios y Aparcamientos*).

Con todas estas advertencias preliminares se está ya en condiciones de relacionar el medio centenar de instrumentos normativos examinados. Los ofrecemos ordenados alfabéticamente y discriminando aquellos que poseen ámbito autonómico de los meramente provinciales, aunque fácil es comprobar que en realidad se está ante unidades de negociación de alcance provincial pues los siete que, formalmente, alcanzan el territorio de una Comunidad Autónoma se refieren a las de carácter uniprovincial. Una primerísima valoración, entonces, respecto de la racionalidad de las unidades negociales indica que si bien el ámbito funcional aparece configurado de manera heterogénea, en el alcance geográfico se produce práctica unanimidad: cada provincia tiene su convenio² y permanece inédita la negociación a escala de Comunidad Autónoma³.

Tabla 1

² La significativa ausencia de Madrid obedece a que el Convenio para el año 1995 (publicado en BOCM de 2 diciembre 1995) fue declarado nulo mediante STSJ Madrid de 13 enero 1998, sin que posteriormente haya sido publicado otro posterior.

³ Incluso en el caso de Cataluña, que en otras actividades sí está acudiendo a ese terreno. Como puede comprobarse, al momento de cerrar el estudio ya tres de las provincias catalanas cuentan con convenios de ese tamaño y eficacia hasta fines del año 2000.

**RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS,
CONFORME A LOS CRITERIOS EXPUESTOS
EN EL CAPITULO RELATIVO AL TRANSPORTE
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA**

<i>DENOMINACIÓN (*)</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
1 Acuerdo General TMC	BOE 29.01.98	31.12.2000
COMUNIDAD AUTONOMA		
2 ASTURIAS (Transporte por carretera)	BOPA 09.06.97	31.12.98
3 BALEARES (TMC)	BOCAIB 13.01.98	31.12.99
4 CANTABRIA (TMC)	BOC 03.09.98	31.12.99
5 MURCIA (TMC y Agencias de Transporte)	BORM 28.11.98	31.12.2000
6 RIOJA, LA (TMC)	BOLR 17.09.98	31.12.2002
7 NAVARRA (TMC y Agencias de Transporte)	BON 08.01.99	31.12.2000
PROVINCIALES		
8 ALAVA (TMC y Agencias de Transportes)	BOTHA 22.07.98	31.12.2000
9 ALBACETE (Transportes por carretera)	BOP 26.08.98	31.12.1998
10 ALICANTE (TMC)	BOP 07.04.97	31.12.99
11 ALMERIA (Transportes por carretera)	BOP 28.09.98	31.12.99
12 AVILA (TMC)	BOP 18.04.97	31.12.98
13 BADAJOZ (TMC)	BOP 10.12.96	31.12.97
“	BOP 11.02.99	31.12.99
14 BARCELONA (TMC)	DOGC 21.08.96	31.12.97
“	DOGC 14.01.99	31.12.2000
15 BURGOS (Transporte por carretera y garajes)	BOP 13.01.97	31.12.98
16 CACERES (TMC)	BOP 30.07.98	31.12.99
17 CADIZ (TMC-largas distancias)	BOP 15.10.98	31.12.99

Tabla 1 (Cont.)

(*) TMC = Transporte de mercancías por carretera.

**RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS,
CONFORME A LOS CRITERIOS EXPUESTOS
EN EL CAPITULO RELATIVO AL TRANSPORTE
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA**

	<i>DENOMINACIÓN (*)</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
18	CASTELLÓN (TMC, Ag.Tpte., gar., Lav.engr. y apar.)	BOP 30.06.98	31.12.2000
19	CEUTA (TMC)	BOP 22.05.97	31.12.98
20	CIUDAD REAL (Transporte por carretera)	BOP 13.10.97	31.12.99
21	CORDOBA (TMC)	BOP 10.09.98	31.12.2000
22	CORUÑA (TMC)	BOP 19.06.97	31.12.98
23	GIRONA (TMC)	DOGC 19.09.97	31.12.98
	“	DOGC 23.02.99	31.12.2000
24	GRANADA (TMC y Agencias de Transporte)	BOP 13.08.98	31.12.99
25	GUADALAJARA (Transporte por carretera)	BOP 21.04.97	31.12.97 ⁽⁴⁾
26	GUIPUZCOA (TMC)	BOP 16.06.98	31.12.98
27	HUELVA (Transportes por carretera)	BOP 24.12.96	31.12.96
28	HUESCA (TMC)	BOP 30.06.98	31.12.98
29	JAEN (TMC discrecionales)	BOP 08.08.97	31.12.97
30	JAEN (TMC. Regulares)	BOP 02.03.97	31.12.97
	“	BOP 28.01.99	31.12.98
31	LEÓN (TMC)	BOP 07.06.96	31.12.99
32	LLEIDA (TMC)	DOGC 29.09.97	31.12.97
	“	DOGC 19.01.99	31.12.2000
33	LUGO (TMC, garajes, lavado y engrase)	DOG 12.06.97	31.12.98
34	MALAGA (TMC y Agencias de Transporte)	BOP 15.09.97	31.12.98
35	PALMAS, LAS (TMC)	BOP 16.08.98	31.12.98
36	PALENCIA (TMC)	BOP 14.02.97	31.12.98

Tabla 1 (Cont.)

⁴ Acuerdo de Prórroga y Revisión Salarial para 1998, BOP 21.07.98.

**RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS,
CONFORME A LOS CRITERIOS EXPUESTOS
EN EL CAPITULO RELATIVO AL TRANSPORTE
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA**

	<i>DENOMINACIÓN (*)</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
37	PONTEVEDRA (TMC y Agencias de Transporte)	DOG 01.03.99	31.03.2000
38	SALAMANCA (Transporte por carretera y garajes)	BOP 23.12.98	31.12.98
39	SEGOVIA (TMC)	BOP 23.02.98	31.12.99
40	SEVILLA (TMC)	BOP 07.11.98	31.12.97 (SIC)
41	TARRAGONA (TMC)	DOGC 31.08.98	31.12.98
42	TERUEL (TMC, garajes, lavado y engrase)	BOP 05.02.98	31.12.98
43	TOLEDO (TMC)	BOP 27.06.98	31.12.99
44	VALENCIA (TMC)	BOP 28.02.97	31.12.98
45	VALLADOLID (TMC)	BOP 04.02.97	31.12.97
	“	BOP 08.02.99	31.12.99
46	VIZCAYA (TMC y Agencias de Transporte)	BOP 21.03.97	31.12.99
47	ZAMORA (TMC, garajes, lavado y engrase)	BOP 08.08.97	31.12.97
48	ZARAGOZA (TMC. Regulares y Discrecionales)	BOP 12.09.98	31.12.99

4.2. EL ACUERDO GENERAL PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

El Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera (AGTMC) suscrito entre la Confederación Española de Transportes de Mercancías (CETM), de una parte, así como por UGT y CC.OO., de otra, se logra en la fase final del proceso de derogación/sustitución de las Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo, siendo inscrito y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 enero 1998 (BOE de 29 enero 1998, con una brevísima rectificación de errores publicada en BOE de 12 marzo 1998).

Por lo que hace a su naturaleza jurídica, se trata de un acuerdo de los previstos en el artículo 83 ET, cuyo declarado objeto es sustituir, con eficacia general, en todo el territorio nacional y desde el primer mes natural siguiente a la fecha de su publicación y hasta el 31 de diciembre del año 2000, la OLTC «por lo que se refiere a las empresas de transporte de mercancías por carretera»; esto es, las que desarrollan la «actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías» (arts. 1 a 6 AGTMC).

Claro es que el AGTMC persigue conferir una regulación íntegra a las relaciones laborales en un sector carente de ella una vez derogada *ope legis* la OLTC el 31 de diciembre de 1995. Ello explica no sólo que, además de estar prevista su prórroga tácita por anualidades para el caso de falta de denuncia, expresamente se advierta que «una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, *continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Acuerdo general*» (art. 5, *in fine*), sino muy especialmente la función marco que el Acuerdo adquiere respecto del conjunto de la negociación colectiva del sector. Así lo declara su artículo 4.3 al señalar que el Acuerdo «será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas de ámbito territorial inferior que durante su vigencia se lleven a cabo, dentro de su ámbito funcional, por asociaciones empresariales, sindicatos, empresas y trabajadores» y en dicha idea el artículo 60 manifiesta que «en las materias o aspectos no regulados en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, tanto preexistentes como posteriores a este Acuerdo General, los preceptos de éste serán directamente aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional».

Sea como norma supletoria, sea como norma mínima, el Acuerdo desea imponerse en todas y cada una de las empresas funcionalmente incluidas en su campo aplicativo. Precisamente por ello, sin perjuicio de ensayar la completa disciplina de las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito (ingresos y contratación, organización del trabajo, jornada y descansos, salarios y movilidad geográfica), el Acuerdo se vuelca especialmente en la solución de los dos grandes problemas planteados por la derogación de la OLTC; esto es: la clasificación profesional de los trabajadores y el régimen

disciplinario. Por lo demás, el AGTMC responde a la estructura típica del convenio colectivo y, junto a aquellas reglas incluye también otras cláusulas típicas en este tipo de normas como son la definición de ámbitos funcional (art. 4) y temporal (art. 5), afirmación de los principios de unidad de empresa (art. 4.2) y vinculación a la totalidad (art. 9), constitución y régimen jurídico de la Comisión Paritaria (art. 7) o posibilidad de utilizar los procedimientos de mediación y arbitraje para la solución de las discrepancias que surjan en su seno (art. 8).

La selección de las materias incluidas en el AGTMC se completa con la previsión de su artículo 58 a tenor del cual quedan reservadas «a la negociación de ámbito estatal las materias que son objeto de este Acuerdo General, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC,), el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC) y, en todo caso, las materias relacionadas en el último párrafo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores». Por ello, el artículo 59 AGTMC advierte tanto que los Convenios Colectivos que contengan pactos sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos «deberán recoger expresamente el derecho de cada una de las partes a someterse o no, en cada caso concreto, al procedimiento de arbitraje previsto, y ello aunque el procedimiento de mediación pueda resultar obligatorio», como que los pactos sobre esta materia contenidos en los distintos Convenios Colectivos «habrán de adaptarse en lo necesario al ASEC, siendo nulos en todo aquello en que se opongan a lo dispuesto en el mismo».

Lo anterior no obstante, en las negociaciones de ámbito territorial inferior «podrán regularse todos los aspectos de las relaciones laborales que no han sido objeto de negociación en este Acuerdo General, así como las materias tratadas en el mismo respecto de las que la Comisión Paritaria decida o en este Acuerdo General se contemple, la posibilidad de ulterior concreción o desarrollo o de negociación en ámbitos inferiores».

En fin, por lo que hace al problema de concurrencia entre el AGTMC y los Convenios Colectivos vigentes en la fecha de su entrada en vigor, su Disposición Transitoria 1.^a prevé su subsistencia «en sus propios términos hasta la expiración del período en que se encuentren, sin perjuicio de que el contenido normativo de los mismos continúe prorrogado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores». En cambio, y también a tenor de aquella Disposición Transitoria, la nueva negociación

colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en el Acuerdo General, aunque para el caso de que el ámbito funcional de la misma excediera del definido en el AGTMC «la acomodación de la nueva negociación colectiva a lo dispuesto en éste se entiende referida exclusivamente a la regulación relativa a las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera y a las actividades auxiliares y complementarias del mismo».

Como se observa, el AGTM asume una importante función homogeneizadora y disciplinadora de la negociación colectiva en ámbitos inferiores, por lo que el mayor interés del presente estudio se encontrará en las cuestiones omitidas por el Acuerdo, sin que ello conduzca a despreciar la consideración de eventuales reformas o mejoras del mismo.

5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA: CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

Por el momento, el dato más relevante que presenta la negociación colectiva en el sector de transporte de viajeros por carretera es la falta de un Acuerdo del tipo del AGTMC que, habida cuenta la derogación de la OLTC, actúe como norma supletoria general para el sector. En consecuencia, y hasta tanto éste no se alcance, las condiciones de trabajo en el mismo únicamente están reglamentadas, aparte las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, por los muy numerosos convenios colectivos de ámbito regional, provincial y de empresa.

También aquí las exigencias de actualidad y realidad que informan el presente estudio, al igual que las reformas recientes de la legislación laboral condicionan de manera obvia la selección del material normativo a examen. La depuración de los convenios se ha basado en los siguientes criterios:

- a) *Análisis de convenios colectivos autonómicos y provinciales.* Al igual que ocurre en el sector de transporte de mercancías por carretera, tampoco hay en el de transporte de viajeros por carretera convenios interprovinciales distintos de los de Comunidad Autónoma, pero resulta que éstos responden en todo caso al modelo uniprovincial.
- b) *Análisis minucioso y exhaustivo de convenios colectivos cuya vigencia finaliza en el año 1999 o posterior.* La razón es obvia: son los más modernos y de ellos se presume que ac-

gen los principios o criterios inspiradores de los agentes sociales en los respectivos ámbitos.

- c) Análisis igualmente exhaustivo de *convenios colectivos cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 1998*, toda vez que, aparte de que la mayoría de ellos seguirán surtiendo efectos normativos durante 1999 en tanto no se negocien los que vengan a sustituirlos, representan, además, el grueso de la negociación colectiva que actualmente regula las relaciones de trabajo en el sector (Vid. tabla 2).
- d) En este sentido, también han sido objeto de estudio minucioso los convenios colectivos cuya finalización de vigencia se ha producido en 1997 e incluso en años anteriores pero que corresponden a unidades de negociación en las que no consta se haya logrado nuevo acuerdo y, por tanto, también sigue siendo de aplicación su contenido normativo.
- e) Por último, conviene precisar que los convenios no vigentes han sido objeto de consideración puntual como fuentes para el estudio de la evolución de la negociación colectiva en el sector considerado.

Tabla 2
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES
O CON PRÓRROGA DE SU CONTENIDO NORMATIVO

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
COMUNIDAD AUTONOMA		
1 BALEARES. Transportes de viajeros por carretera (Discrecionales)	BOCAIB 04.09.96	31.12.98
2 BALEARES Transportes de viajeros por carretera (Regulares)	BOCAIB 28.12.95	31.12.97
3 CANTABRIA Transporte de viajeros por carretera	BOC 30.01.98	31.12.98
4 MADRID Transporte de viajeros por carretera	BOCM 01.06.95	31.12.96

**Tabla 2 (Cont.)
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES
O CON PRÓRROGA DE SU CONTENIDO NORMATIVO**

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
5 MADRID. Transporte de viajeros por carretera. CC Extratratutario suscrito 20.06.97 (solicitud de registro 24.06.97) por F.E.T.V.C. C.M. y FENEBUS y los sindicatos S.I.T.C.S.I. y S.L.T.C.S.I.F.		
6 MURCIA Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (excepto urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler)	BORM 24.11.97	31.12.98
7 MURCIA Transportes de viajeros por carretera (Urbanos y regulares de cercanías)	BORM 07.12.96	31.12.98
8 NAVARRA Transporte de viajeros por carretera	BON 01.06.98	31.12.2000
9 LA RIOJA Transporte de viajeros por carretera	BOLR 18.97.92	31.12.93
PROVINCIALES		
10 ALAVA Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados)	BOTHA 31.07.96	31.12.98
11 ALICANTE Transporte de viajeros por carretera	BOP 12.12.97	01.05.99
12 AVILA Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos)	BOP 13.05.97	31.12.98
13 BADAJOZ Transporte de viajeros por carretera	BOP 25.08.98	31.12.99

Tabla 2 (Cont.)
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES
O CON PRÓRROGA DE SU CONTENIDO NORMATIVO

	<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
14	CACERES Transporte de viajeros por carretera	DOE 27.01.98	31.12.97
15	Cádiz. C. para Transporte de viajeros por carretera (Colectivos)	BOP 13.11.97	31.12.99
16	CASTELLÓN Transporte de viajeros por carretera	BOP 23.06.98	31.12.99
17	CÓRDOBA Transporte de viajeros por carretera	BOP 18.08.97	31.12.98
18	CUENCA Transporte de viajeros por carretera	BOP 06.10.97	31.12.97
19	Gerona. C. para Transporte de viajeros por carretera	DOG24.11.97	31.12.98
20	GRANADA Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos)	BOP 13.08.98	31.03.99
21	GUADALAJARA Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales)	BOP 05.05.97	31.12.97
22	GUIPUZCOA Transporte de viajeros por carretera	BOP 09.01.98	31.12.98
23	HUESCA Transporte de viajeros por carretera y garajes	BOP 28.07.98	31.12.2000
24	JAÉN Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales)	BOP 24.10.97	31.12.98
25	LA CORUÑA Transporte de viajeros por carretera	DOG 06.08.98	31.12.98
26	LAS PALMAS Transporte de viajeros por carretera (Discrecionales)	BOP 09.11.98	31.12.98
27	LEÓN Transportes de viajeros por carretera (interurbanos)	BOP 08.08.97	31.12.99
28	LEÓN Transporte de viajeros por carretera (Urbanos)	BOP 27.11.98	31.12.98

**Tabla 2 (Cont.)
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES
O CON PRÓRROGA DE SU CONTENIDO NORMATIVO**

	<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
29	LÉRIDA Transporte de viajeros por carretera	DOGC10.10.97	31.12.98
30	LUGO Transporte de viajeros por carretera	BOP 12.09.98	31.12.98
31	MÁLAGA Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales)	BOP 18.08.97	30.04.99
31	ORENSE Transporte de viajeros por carretera	BOP 25.06.98	31.12.98
33	PALENCIA Transporte de viajeros por carretera	BOP 10.11.97	31.12.98
34	PONTEVEDRA Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales)	BOP 11.12.97	31.03.99
35	SEGOVIA Transporte de viajeros por carretera	BOP 27.04.98	31.12.2001
36	SEVILLA. C. para Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos)	BOP 11.10.97	31.01.99
37	SORIA Transportes de viajeros por carretera (Urbanos). Intento de extensión del Convenio colectivo de trabajo de la actividad de Servicios Regulares y Discrecionales de Transporte de Viajeros por Carretera y Transportes Urbanos de la provincia de Avila a iniciativa de UGT	BOP 28/10/92	
38	TARRAGONA Transporte de viajeros por carretera	DOGC 10.06.98	31.12.99
39	TOLEDO Transporte de viajeros por carretera	BOP 15.05.97	31.12.98
40	VALENCIA Transporte de viajeros por carretera	BOP 11.04.97	31.12.98

Tabla 2 (Cont.)
TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA.
RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES
O CON PRÓRROGA DE SU CONTENIDO NORMATIVO

	<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
41	VALLADOLID Transporte de viajeros por carretera	BOP 29.08.96	31.12.97
42	VIZCAYA Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales)	BOP 11.06.96	31.12.98
43	ZAMORA Transportes de viajeros por carretera	BOP 01.01.99	21.12.2000
44	ZARAGOZA Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales)	BOP 25.07.97	31.12.98

Junto a éstos, otros convenios colectivos relativos al transporte de viajeros por carretera han sido ya examinados en el Capítulo precedente al tener como ámbito de aplicación el transporte por carretera. Son los convenios colectivos para transportes por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97), Guadalajara (BOP 21/04/97), Huelva (BOP 24/12/96) y Salamanca (BOP 23/12/98).

6. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DE TRANSPORTES POR CARRETERA EN OTROS SECTORES INCLUIDOS EN ELLA

6.1. APARCAMIENTOS, GARAJES, SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES

En el tradicional sector de aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones incluido en su día en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, se ha venido desarrollando una limitada actividad negociadora, al menos en el ámbito supraempresarial. En realidad, considerando los convenios vigentes, los prorrogados en sus cláusulas normativas tras la denuncia en tiempo y forma y, en su caso, los que no hayan llegado a ser denunciados en la fecha prevista, los convenios que actualmente están siendo aplicables no superan la docena. De ellos, diez han sido publicados después de 1 enero de 1997, pero sólo dos están todavía en el periodo de su vigencia inicial pactada.

Tabla 3
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE APARCAMIENTOS, GARAJES, SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES

<i>CONVENIO COLECTIVO</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
CC General para empresas concesionarias y privadas de aparcamientos	BOE 11/03/98	31/12/2000

Tabla 3 (Cont.)
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR
DE APARCAMIENTOS, GARAJES, SERVICIOS
DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES

<i>CONVENIO COLECTIVO</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
ALICANTE. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOP 15/07/93	31/12/93
BARCELONA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	DOGC 02/10/97	31/12/97
CANTABRIA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOC 18/08/97	31/12/98
LÉRIDA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	DOGC 23/01/98	31/12/97
MADRID. CC. Aparcamientos (Empresas asociadas a ANECPA)	BOCM 06/05/98	31/12/99
MADRID. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOCM 20/05/97	31/12/97
MÁLAGA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOP 14/12/92	31/12/93
PONTEVEDRA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOP 10/10/97	31/03/98
LA RIOJA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOLR 12/11/98	31/12/97
“	BOLR 21/01/99	31/12/98
LLEIDA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	DOGC 19/01/99	31/12/98
TARRAGONA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	DOGC 14/10/97	31/12/97

Tabla 3 (Cont.)
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR
DE APARCAMIENTOS, GARAJES, SERVICIOS
DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES

<i>CONVENIO COLECTIVO</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
VALENCIA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	DOP 27/12/96	31/12/2000
ZARAGOZA. CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones	BOP 26/07/97	31/01/99
VIZCAYA. CC para Garajes	BOP 17/07/96	31/12/97

No obstante, una vez concluido el *Convenio General para empresas concesionarias y privadas de aparcamientos* entre la Asociación Nacional de Empresas concesionarias y privadas de aparcamientos, UGT y CC.OO. (BOE 11/03/98)¹, debe distinguirse entre la situación en este concreto ámbito y en la que se da en los restantes (garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones).

En el primero, en efecto, el Acuerdo General ha venido a satisfacer una necesidad sentida desde hace algún tiempo, tal y como ponen de manifiesto los propios convenios colectivos negociados antes de su conclusión, unas veces incorporando a su articulado algún compromiso al respecto² y otras contemplando directamente la eventualidad de que este Acuerdo se alcanzase durante la vigencia del convenio³.

¹ El Acuerdo se obtiene tras concluir las negociaciones a tal efecto desarrolladas e impuestas en el anterior Acuerdo sobre prórroga de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera (BOE 25/05/96).

² Así, el artículo 43 CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Barcelona (DOGC 02/10/97) dispone que «las partes constatan la necesidad de sustituir de manera negociada la Ordenanza Laboral a nivel estatal. En ese sentido demandarán a sus respectivas representaciones el inicio de dichas negociaciones.

En caso de no poder articularse dicho proceso negociador, ambas partes acuerdan realizar la negociación en el ámbito de la Comisión paritaria del Convenio de la provincia de Barcelona».

³ Por ejemplo, el artículo 4 del CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Cantabria (BOC 18/08/97), rubricado «Convenios de ámbito superior», determina que «si durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se aprobara otro, de ámbito superior, interprovincial o estatal, las empresas comprendidas en el presente Convenio colectivo pasarán a regirse automáticamente por el de ámbito

En efecto, el Convenio General, del tipo de los señalados en el artículo 83.2 y Disp. Trans. 6.^a ET y que sustituye en su ámbito íntegramente a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, diseña la estructura de la negociación colectiva en su ámbito, mediante tres niveles distintos (art. 3): a) ámbito estatal, donde rige el propio Convenio General, con «vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo», b) ámbitos provinciales o de Comunidad Autónoma, donde los convenios pactados tienen por objeto desarrollar las materias propias de dicho ámbito mediante instrumentos convencionales de renovación periódica y c) ámbito de empresa, en el que el Convenio General se configura como norma suplementaria respecto de los convenios colectivos que se puedan negociar «excepto en aquellas materias en que se acuerde su complementariedad».

El deseo vertebrador de la negociación «en cascada» o articulada explica que el Acuerdo albergue también una cláusula general sobre concurrencia de convenios y que enumere los principios sobre los que debe articularse la negociación en los distintos niveles: *jerarquía* (en favor del propio Convenio General), *seguridad* (en favor de convenios de ámbito inferior en vigor en el momento de la firma de los acuerdos interprofesionales y hasta su término temporal), *coherencia* (inaplicación de acuerdos de la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior), *territorialidad* (aplicación del Convenio Provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios) y *complementariedad* entre el Convenio General y los de ámbito inferior.

superior, siempre y cuando y en su conjunto, este último sea más beneficioso para los trabajadores». La misma posibilidad se contempla, en la Disposición Variada (sic) 1.^a CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Lérida (DOGC 23/01/98). Por su parte, el CC. Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de La Rioja (BOLR 12/11/1998), señala en su Disp. Adic. 2.^a que «dada la negociación que a nivel estatal se está manteniendo entre la Asociación de Empresarios de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings y las Federaciones Estatales de Transportes de CC.OO. y UGT, referente al Acuerdo Marco que sustituya a la actual Ordenanza Laboral del sector de fecha 9 de julio de 1974, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan asumir el citado Acuerdo Marco a partir de la fecha en que éste sea vigente, continuará, hasta tanto, como norma subsidiaria la mencionada Ordenanza». Además, «las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del Convenio colectivo que sustituya al presente, en el plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha de publicación del Acuerdo Marco o Laudo que sustituya a la Ordenanza Laboral aplicable a las actividades reguladas en este Convenio y sobre la base del referido Acuerdo o Laudo».

Respecto del esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se declara la reserva a la negociación de ámbito general estatal de las condiciones generales de ingreso en las empresas, las modalidades de contratación de los trabajadores, los períodos de prueba, la clasificación y categorías profesionales, los principios generales de ordenación y prestación del trabajo, las normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional, la formación profesional, los ascensos, la jornada máxima efectiva de trabajo, los conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales, los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, la suspensión y extinción de la relación laboral, las faltas y sanciones, la salud laboral y prevención de riesgos profesiones, las excedencias, las horas extraordinarias, el descuelgue salarial y los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

Por su parte, la negociación de ámbito provincial o autonómico, además de las materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior, podrá incidir sobre el contenido obligacional de los convenios, la concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior, los calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo, las vacaciones anuales, las licencias y permisos y cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.

Respecto de las unidades de negociación de ámbito de empresa ya existentes, el Convenio General reserva a la negociación de ámbito estatal tanto las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (el período de prueba, las modalidades de contratación, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa, los grupos profesionales, el régimen disciplinario y las normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo y movilidad geográfica), como lo relativo a jornada máxima efectiva de trabajo, conceptos o criterios que definan la estructura salarial y además las relacionadas con salud laboral, formación profesional y procedimientos para la solución extrajudicial de los conflictos.

La situación es muy otra, obviamente, en el resto de subsectores, si bien, al de Garajes le es de aplicación durante su vigencia, salvo negociación anterior a su término, el Acuerdo Interconfederal sobre Cobertura de Vacíos (BOE 09/06/97).

No obstante, aunque expresamente el Convenio General sólo declara su aplicación a «las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la explotación de aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad» (art. 13), su art. 2 *in fine* abre una interesante vía de salida al problema. En efecto, a su tenor «el presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados (...) previo acuerdo de las partes signatarias».

En todo caso, bien a través de la adhesión, bien mediante la negociación directa, es evidente que estos otros sectores habrán de ser incorporados al proceso de sustitución de las Ordenanzas, sobre todo si se observa que:

1. Sin perjuicio de la directa aplicación de la legislación laboral común, la mayoría de ellos siguen remitiendo a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971 para lo no previsto en ellos⁴; en algún caso, incluso, «independientemente de su vigencia y entre tanto no sea sustituida»⁵, y
2. La Disp. Adic. del Acuerdo General para empresas de aparcamientos recoge el compromiso de las partes signatarias del Convenio General para, dentro del primer año de su vigencia, impulsar la negociación de Convenios Colectivos provinciales específicos de aparcamientos en aquellas provincias donde, hasta la fecha, el sector de aparcamientos se encontraba englobado, bien dentro del sector de garajes, bien dentro del sector de transportes por carretera, siéndole por tanto de aplicación tales Convenios Colectivos globalizadores.

6.2. AUTO-TAXIS

En el sector de Autotaxis la situación es ya distinta, toda vez que la escasa negociación colectiva a nivel supraempresarial tiene como

⁴ Artículo 6 CC. aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Alicante (BOP 15/07/93), Disposición varia (sic) 1.ª CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Lérida (DOGC 23/01/98), Disp. Final CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Málaga (BOP 14/12/92)

⁵ Artículo 5. CC Aparcamientos, garajes, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de Barcelona (DOGC 02/10/97).

contrapunto la existencia de un Convenio Colectivo nacional negociado después de la reforma laboral de 1994 y que, por tanto, integra los aspectos fundamentales de la misma y expresamente declara derogada la Ordenanza Laboral de Transporte en su ámbito territorial y funcional (art. 47).

En concreto, la tabla siguiente reproduce los convenios sectoriales detectados en los últimos años y que pueden concurrir con el de ámbito estatal:

Tabla 4
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR
DE AUTO-TAXI

<i>CONVENIO COLECTIVO</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
CC Nacional para sector de autotaxis	BOE 11/07/96	31/12/98
CC Autotaxis de Baleares	BOCAIB 27/05/97	31/12/99
CC Autotaxi y alquiler de vehículos con conductor de Barcelona	DOGC 28/10/97	31/12/99
CC Auto-taxis de Ceuta	BOP 12/06/97	31/12/97
CC Auto-taxis y auto-turismos de Málaga	BOP 21/06/95	31/12/96
CC Auto-taxis de Pontevedra	BOP 02/11/91	31/12/91
CC Autotaxis de Sevilla	BOP 12/12/97	31/12/97
CC Autotaxis de Zaragoza	BOP 18/11/96	31/12/96

Sobre este panorama, la negociación colectiva en el sector se ajusta a los dos siguientes reglas, ambas contenidas en el propio convenio nacional:

1. De una parte, y en cuanto a los concurrencia con convenios de ámbito inferior, al tratarse de un acuerdo de los del artículo 83.2 ET, los posibles problemas de concurrencia quedan resueltos, salvo disposición expresa del Convenio Nacional, mediante la aplicación del Convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural en cuyo momento será de aplicación el presente Convenio (art. 12).
2. De otra, y en cuanto a la articulación de la negociación colectiva, se declaran materias reservadas a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y además el Acuerdo de Solución

Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y el Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC). En cambio, el resto de las materias reguladas tiene la consideración de mínimos siendo por ello mejorables en los ámbitos de negociación de nivel inferior. Bien entendido que, salvo mejora posible en convenio inferior, el nacional es de aplicación directa en los términos previstos en el mismo, durante su vigencia y en su ámbito, en las materias que así determina, si bien los convenios de ámbito inferior podrán mejorarlo (arts. 10 y 11).

En cuanto a los contenidos de la negociación, obviamente, el punto de referencia es el Convenio Nacional, que, en lo fundamental, trata tanto de regular el régimen de las relaciones laborales en el sector en función de los cambios legislativos últimamente operados, como de llenar el vacío provocado por la derogación de la Ordenanza.

A la primera orientación responden los artículos destinados al régimen de contratación, ingresos, ascensos, salarios e indemnizaciones y suplidos, descuelgue salarial y jornada y descansos. A la segunda, los capítulos relativos a clasificación profesional ⁶, régimen disciplinario, procedimientos voluntarios de solución de conflictos, seguridad e higiene en el trabajo y Formación Profesional Continua.

6.3. ALQUILER DE VEHÍCULOS

De forma parecida a lo que ocurre en el sector de Auto-taxis, la negociación colectiva en la actividad de alquiler de vehículos con o sin conductor viene predeterminada por la existencia de un *Laudo arbitral* (BOE 24/08/96), recaído en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera en lo que se refiere al subsector alquiler de coche, el cual posee vigencia indefinida.

Dicho Laudo, dictado el 29 de junio de 1996 al amparo de lo establecido en la Disp. Trans. 6.^a ET, una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas a sustituir la Ordenanza Laboral para

⁶ Conforme a su artículo 13, «dadas las características del Sector se crea una sola categoría profesional (la de *conductor*), que se podrá ampliar atendiendo las necesidades del Sector», aunque «por Convenio de ámbito territorial inferior, podrán pactarse las actividades auxiliares y complementarias a realizar».

las Empresas de Transporte por Carretera en el sector de referencia, que venían desarrollándose entre las Federaciones Estatales de Transporte y Telecomunicaciones de UGT y de Transporte y Comunicaciones (FETCOMAR) de CC.OO. de un lado y la asociación empresarial Federación Nacional Empresarial de Alquiler de Vehículos con y sin conductor (FENEVAL), de otro, tiene por tanto carácter vinculante y posee fuerza de Convenio Colectivo.

Después de publicado el Laudo, se han negociado otros dos convenios de ámbito provincial, el CC para empresas de Alquiler de vehículos sin conductor de Baleares (BOCAIB 01/11/97), con vigencia hasta 31/12/98 y el CC para empresas de Alquiler de vehículos con o sin conductor de Madrid (BOCM 12/08/98) con vigencia hasta 31/12/99. Ambos configuran expresamente al Laudo como norma supletoria de su propio articulado (Disp. Final Única y artículo 25, respectivamente).

En lo que hace a sus contenidos, el Laudo, que dada su naturaleza tiene carácter selectivo, regula la estructura profesional, estableciendo la clasificación de los trabajadores en cuatro grupos y un total de diecisiete categorías⁷, así como las correspondientes definiciones, promoción profesional de los trabajadores mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, promoción económica mediante complemento salarial de antigüedad⁸, estructura salarial⁹, percepciones extrasalariales (dietas), anticipos a cuenta del salario y régimen disciplinario, con la correspondiente tabla de faltas y sanciones.

Lógicamente, los CC de ámbito provincial son mucho más exhaustivos en su regulación de las relaciones laborales incluidas en sus respectivos ámbitos:

- El CC Alquiler de vehículos sin conductor de **Baleares** (BOCAIB 01/11/1997) se ocupa, en efecto, de la clasificación profesional, en términos similares al Laudo, de la promo-

⁷ Pero el personal de los grupos II y III queda encuadrado a efectos de movilidad funcional en un único grupo profesional, el personal del grupo IV es común y equivalente al resto de grupos y el resto de categorías son equivalentes entre sí y, por lo tanto, polivalentes, salvo en aquellas funciones que se requiera una aptitud profesional especializada.

⁸ A tenor del artículo 12 un máximo de dos bienios y cinco quinquenios, a razón del 5% de salario base por bienio y 10% por quinquenio.

⁹ Salario base, complemento de antigüedad, complemento por trabajo nocturno, complemento por trabajo en domingos o festivos, complemento por disponibilidad, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, incentivos

ción y formación profesional y cobertura de vacantes, del cese de trabajadores, de la contratación eventual de trabajadores (nueve meses, dentro de un periodo de doce meses), del régimen de los fijos discontinuos existentes en el sector, de la jornada (40 horas semanales, 1.800 horas anuales), horarios y descansos, horas extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo a turnos, vacaciones, festivos y licencias, excedencias, régimen salarial¹⁰ y descuelgue salarial, plus de transporte, mejoras sociales (complemento por IT, asistencia jurídica, retirada temporal del permiso de conducir, jubilación anticipadas, seguro colectivo de accidentes, ropa de trabajo), formación continua, salud laboral, derechos sindicales y régimen disciplinario.

- Por su parte, el CC Alquiler de vehículos con o sin conductor de **Madrid** (BOCM 12/08/1998) regula la clasificación profesional a partir de la prevista en el Laudo, la contratación eventual (trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses), la estructura salarial (salario base, aumentos por antigüedad, plus de asistencia, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, plus de idiomas, plus de nocturnidad), percepciones extrasalariales (dietas), jornada, licencias y vacaciones, mejoras (incapacidad temporal, suspensión temporal del permiso de conducir, servicio militar, jubilación, seguro de accidentes, defunciones).

6.4. TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA

En el subsector de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia, existe un Convenio Colectivo Nacional, publicado en BOE de 9 de septiembre de 1996 y con vigencia inicial pactada hasta 31 de diciembre de 1997 que ha venido a sustituir a la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera en tal esfera de actividad. De acuerdo con su artículo 5.º, lo en él acordado «regula con carácter general las relaciones entre la empresa y sus trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido, incluso aquellas

¹⁰ El complemento de antigüedad quedó suprimido y sin efecto alguno en el Convenio colectivo de fecha 6 de noviembre de 1995, y la supresión se mantiene ahora, sin perjuicio del mantenimiento *ad personam* de las cantidades que se que vinieran percibiendo por el concepto de antigüedad hasta su supresión.

cuya regulación se pacta de forma diferente a la que contempla la normativa general aplicable». Como Derecho supletorio, el convenio llama a la «normativa laboral vigente» (art. 5, *in fine*).

Junto con el Convenio Nacional, coexisten unos pocos convenios de ámbito provincial que regulan las materias habituales en la negociación colectiva y a los que sirve como Derecho supletorio el convenio nacional. Para clarificar el material considerado en este apartado, conviene también acudir al siguiente cuadro.

Tabla 5
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR
DE TRANSPORTE DE ENFERMOS EN AMBULANCIA

<i>CONVENIO COLECTIVO</i>	<i>PUBLICACIÓN</i>	<i>VIGENCIA</i>
CC Nacional para transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	BOE 09/09/96	31/12/97
CADIZ CC. transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	BOP 23/01/98	01/01/99
NVARRA CC transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	BON 17/01/96	31/12/98
VIZCAYA CC transporte de enfermos y accidentados en ambulancia	BOP 06/05/94	31/12/93

Como se observa, son escasos y de procedencia heterogénea los convenios que concurren con el estatal, pero no deja de ser interesante la contemplación del modo en que se articulan:

- El artículo 11 CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de **Navarra** (BON 17/01/96) señala que «en todo lo no previsto en el presente Convenio serán de aplicación las normas contenidas en el Convenio colectivo de ámbito estatal para el mismo sector de actividad y la normativa legal vigente en cada momento».
- Incluso, el CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de **Vizcaya** (BOP 06/05/94), anterior por tanto al Convenio Nacional, elude la remisión a la Ordenanza para disponer que en lo previsto en el mismo «se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente y más concretamente en la legislación laboral vigente y en las demás disposiciones

de general aplicación y más concretamente en lo dispuesto en el Real Decreto 2001/1983 sobre regulación de jornadas especiales y descansos (hoy, RD 1561/1995)» (art. 6.1).

Por lo que hace a su contenido, y sin perjuicio del estudio sistemático que posteriormente se lleva a cabo, puede trazarse el siguiente esquema:

- El convenio **estatal** abarca las materias habituales en la negociación colectiva del sector del transporte: retribuciones (salario base, antigüedad, plus de ambulanciero ¹¹, gratificaciones extraordinarias, horas extraordinarias, con recargo del 75%, plus por trabajo en festividades navideñas y Semana Santa, dietas), tiempo de trabajo ¹², vacaciones, licencias, movilidad funcional, mejoras sociales (seguro colectivo de accidentes, complemento por Incapacidad Temporal, jubilación, ropa de trabajo, privación del permiso de conducir), derechos sindicales (acumulación de horas sindicales, canon de negociación para no afiliados a las Centrales sindicales).

Además, y habida cuenta la derogación de la Ordenanza, también se ocupa de la clasificación profesional ¹³ y del régimen disciplinario. Como peculiaridad específica del subsector, destaca la regulación convencional de la llamada «subrogación del contrato con la Administración» ¹⁴.

¹¹ Establecido para «compensar las condiciones especiales del servicio de ambulancias, en base a la cualificación protocolizada por las Delegaciones de la Salud del Estado o Comunidad Autónoma, para dotar de conocimientos sanitarios a los ambulancieros, los reciclajes de formación necesarios, la conducción urgente y el esmero en los cuidados de higiene y protección personales con enfermos especiales» (art. 18).

¹² Distinguiendo entre horas trabajo efectivo y horas de presencia en los términos del RD 1561/1995 y fijando como precio de las segundas el resultado de dividir por 1.826 la suma del salario base, más plus ambulanciero y de antigüedad de catorce mensualidades, jornada laboral (cuarenta horas semanales y de mil ochocientos veintiséis horas y veintisiete minutos al año, que se computarán en ciento sesenta horas cuatrisesemanales de trabajo efectivo más ochenta horas de presencia en el mismo periodo).

¹³ Médico, Asistente Técnico Sanitario, Conductor de ambulancias, Ayudante, Jefe de taller, Mecánico, Ayudante de mecánico, Chapista, Pintor, Jefe de equipo, Jefe de tráfico, Oficial administrativo, Auxiliar administrativo, Telefonista, Director de Area.

¹⁴ A tenor de su artículo 9, «con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de la actividad, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos puestos de trabajo a otros, cuando una empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados de un centro de trabajo por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, la empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a

- El CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de **Cádiz** (BOP 23/01/98), se ocupa de regular principalmente el régimen salarial (plus compensatorio, plus de nocturnidad, pagas extraordinarias, premio de antigüedad) las partidas extrasalariales (plus de transporte, dietas), el régimen de jornada (treinta y nueve horas, más dos días seguidos de descanso, con doce horas entre jornada y jornada), licencias, vacaciones, horas extraordinarias, mejoras sociales (ayuda escolar, complementos en caso de enfermedad y accidente, póliza de seguros, multas, jubilación), formación de trabajadores, vacantes y promoción interna, derechos sindicales, privación del carné de conducir.
- El CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de **Navarra** (BON 17/01/96) trata igualmente de salarios y descuelgue salarial, mantiene el complemento personal de antigüedad, establece la jornada laboral en 1.810 horas al año, distingue entre horas de presencia y horas extraordinarias (incremento del 75%) y regula el supuesto de retirada del carnet de conducir y las mejoras sociales (complemento por Incapacidad Temporal, seguro colectivo, jubilación ropa de trabajo), movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, derechos sindicales, contratación y formación. Además incluye una clasificación profesional de los trabajadores¹⁵.
- Por su parte, el CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de **Vizcaya** (BOP 06/05/94), define el contenido de la prestación del servicio por conductor, «dadas las características del sector y según las peticiones de la Administración de este servicio público» (art. 14), establece el régimen salarial (salario base, plus de antigüedad, plus de nocturnidad, gratificaciones extraordinarias, plus de festividades [Navidad y Semana Santa]) y dietas y trata de la jornada de trabajo (40 horas semanales), horas de presencia, horas extraordi-

subrogarse en los contratos de los trabajadores necesarios para la correcta prestación del servicio objeto del contrato, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, incluyéndose vacaciones, ILT, antigüedad, etc., considerando la media salarial de los seis últimos meses. Se entenderá por los trabajadores necesarios, como mínimo, los destinados por la empresa saliente a la prestación del servicio adjudicado. En todo caso, será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores».

¹⁵ Conductor, auxiliar, jefe de equipo, jefe de tráfico, aprendiz de 16 y 17 años, oficial de primera, administrativo, auxiliar administrativo, mecánico, ayudante mecánico, telefonista, médico, ATS, director.

narias (recargo del 75%), vacaciones, licencias y permisos, retirada de carnet de conducir, mejoras sociales (Incapacidad Temporal, jubilación y primas por jubilación voluntaria, póliza de seguro), salud laboral y derechos sindicales (acumulación de horas sindicales).

Al igual que el Convenio Nacional, también estos convenios provinciales muestra una gran preocupación por los problemas de subrogación de empresa, como se advierte en los arts. 22 CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Vizcaya (BOP 06/05/94), 29 CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Cádiz (BOP 23/01/98) y 31 CC Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de Navarra (BON 17/01/96).

6.5. AGENCIAS DE TRANSPORTE

En el subsector de agencias de transporte, apenas se registra negociación colectiva específica en ámbitos supraempresariales ¹⁶. Además, se trata de convenios demasiado anclados todavía en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, que se señala como norma supletoria, junto a la legislación laboral común. Incluso, el artículo 7.11 CC Agencias de transportes de Sevilla (BOP 14/10/96) advierte que «si durante la vigencia de este Convenio la Ordenanza Laboral citada fuera derogada, continuará siendo de aplicación, salvo que a nivel estatal las organizaciones nacionales suscribieran un acuerdo para el sector, que sustituya la Ordenanza Laboral, que será de aplicación inmediata y supletoria del presente Convenio».

No obstante, con bastante frecuencia, el sector suele quedar encuadrado en los convenios de transporte de mercancías por carretera (véase, *supra*, tabla 1).

6.6. REGULACIÓN DE APARCAMIENTO Y/O RETIRADA DE VEHÍCULOS (ORA)

Igualmente muy escasa es la negociación colectiva supraempresarial en el subsector de empresas concesionarias de los servicios de regulación de aparcamientos y/o retirada de vehículos.

¹⁶ CC Agencias de transportes de Sevilla (BOP 14/10/96) (vigencia inicial hasta 31/12/97), CC Agencias de transportes (Cargas fraccionadas) de Burgos (BOP 07/07/95) (vigencia inicial hasta 31/12/95).

El CC Regulación de aparcamientos y/o retirada de vehículos (ORA) de **Almería** (BOP 23 abril 1998), cuya vigencia inicial pactada era hasta 31 de diciembre de 1998, es un convenio moderno que sin tomar como referente la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera, regula de manera exhaustiva los distintos aspectos del régimen jurídico de las relaciones de trabajo incluidas en sus ámbitos, con especial atención también al problema de la subrogación empresarial.

En cambio, la regulación que hace el CC Regulación de aparcamientos y/o retirada de vehículos (ORA) de la **Coruña** (DOG 3 noviembre 1995), con vigencia inicial hasta 31 de diciembre de 1997, responde más al patrón tradicional. No en vano, declara en su artículo 26 que «las partes firmantes del Convenio colectivo acuerdan que el texto de la vigente Ordenanza Laboral para las Empresas del Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, seguirá siendo de aplicación a los trabajadores y empresarios afectados por el presente Convenio, con carácter subsidiario y supletorio, en lo no regulado por el Convenio, durante la vigencia de la misma. Asimismo, en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo regulado en las demás disposiciones legales aplicables de carácter general, en tanto no se opongan a lo pactado en el Convenio».

6.7. TRANSITARIOS

En el subsector de transitarios, únicamente se registra un convenio de ámbito superior al de empresa, el CC para Transitarios de **Guipúzcoa** (BOP de 13 marzo 1997), cuya vigencia inicial finalizaba el 31 de diciembre de 1998. Se trata también de un convenio que, pese a incluir su propia clasificación profesional y definición de categorías, está todavía anclado parcialmente en la Ordenanza que se configura como derecho supletorio, dándola «por reproducida, siempre que no conculque la legislación vigente» (art. 25).

En cuanto a su contenido, trata, como es habitual, de contratación eventual, ascensos, salarios (base, antigüedad, plus de idiomas, gratificaciones extraordinarias), dietas y kilometrajes, descuelgue salarial, jornada (en 1998, 1.744 horas), festivos, licencias y vacaciones, mejoras sociales (póliza de seguro, complemento a la incapacidad temporal, ropa de trabajo), revisión médica y actividad sindical.

6.8. ENTREGA DOMICILIARIA

En el subsector de entrega domiciliaria ha estado inicialmente vigente hasta el 31 de diciembre de 1998 el III Convenio Colectivo nacional (BOE 19 julio 1997).

Se trata en este caso de un convenio moderno que, pese a la extraña remisión que hace en su artículo 35 todavía «a la Ordenanza de aplicación» para completar su Capítulo sobre faltas y sanciones, de hecho la ha sustituido por completo.

En efecto, en el mismo se regulan la clasificación profesional, el régimen de ascensos, el ingreso en la empresa y las contrataciones, los periodos de prueba, jornada, descansos y vacaciones, salarios y descuelgue salarial, movilidad geográfica, régimen de trabajo, primas e incentivos, derechos sindicales, mejoras sociales y formación, remitiendo al ASEC en materia de solución extrajudicial de conflictos y a la LPRL en materia de salud y seguridad en el trabajo.

6.9. EMPRESAS DE MENSAJERÍA

Las relaciones de trabajo entre empresas de mensajería y sus trabajadores vienen regulándose desde 1993 por sucesivos Convenios Colectivos interprovinciales, el último de los cuales, de naturaleza extraestatutaria, fue suscrito entre la Asociación Española de Empresas de Mensajería y UGT (BOE 29 enero 1998), con vigencia prevista hasta 31 diciembre 1999.

También aquí se trata de un convenio moderno, como prueba su artículo 9 cuando tras señalar como supletoria la legislación general añade que «expresamente se pacta la no aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera aprobada por Orden de 20 marzo 1971».

Parte II

**CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS
POR CARRETERA**

7. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO

Sin perjuicio de abundar detenidamente en los restantes apartados de este Capítulo en las distintas manifestaciones que la regulación convencional de las relaciones de trabajo tiene en el sector del transporte de mercancías por carretera, parece conveniente aludir, en primer lugar, a las muy variadas formas con que la relación laboral, en cuanto típica relación jurídica que decide la subordinación del trabajador al empresario, resulta definida o caracterizada en los distintos convenios colectivos examinados. Aparte las tradicionales alusiones a la buena fe que debe presidir la ejecución del contrato de trabajo (7.1), ello se aprecia fundamentalmente en dos aspectos: la disciplina convencional de la llamada Organización del trabajo, que remite básicamente a la extensión y límites del poder de dirección del empresario y a los deberes básicos del trabajador (7.2) y la recepción que en las normas sectoriales tienen los derechos fundamentales de los trabajadores (7.3).

Los restantes apartados del capítulo inciden ya de manera directa sobre los distintos aspectos que presentan en el régimen de los convenios colectivos examinados las reglas sobre ingreso en la empresa y periodo de prueba (7.4) y contratación laboral (7.5). El capítulo se cierra analizando la materia de ascensos (7.6).

7.1. BUENA FE CONTRACTUAL

Entre las alusiones que en la negociación colectiva examinada se contienen respecto de la configuración jurídica de las relaciones de trabajo en el sector a examen, aparece como verdadera cláusula de estilo la advertencia conforme a la cual «las relaciones entre empre-

sa y trabajadores han de estar presididas por la recíproca lealtad y buena fe». Se trata de un principio incorporado al artículo 12.2 AGTMC que tras su firma ha sido asumido por otros convenios posteriores¹.

Fácilmente se comprende el deseo de los negociadores por incorporar esta regla, de observancia imprescindible si se desea que las relaciones de producción discurran en armonía con los fines constitucionalmente señalados (esp. arts. 35 y 38 CE). Otra cosa es su virtualidad operativa, puesto que en realidad nada se aporta a un ordenamiento jurídico en el que se proclama, de manera genérica, que los derechos han de ejercerse conforme a las exigencias de la buena fe² y se bilateraliza la exigencia respecto de trabajador y empleador³.

7.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Los aspectos relativos a la organización del trabajo son objeto de frecuente tratamiento sectorial, sobre todo en los convenios posteriores al AGTMC que, en efecto, muestra cierta sensibilidad respecto de esta cuestión. Así, junto con la regla clásica sobre titularidad del poder de dirección, relativamente frecuente en la negociación colectiva, conforme a la cual «la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad»⁴, el Acuerdo ensaya una delimitación

¹ Así, en artículo 61 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/998), artículo 11 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) o artículo 31 de CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998).

² El artículo 7.1 del Código Civil dispone que «los derechos deberán ejercitarse conforme a las reglas de la buena fe», en tanto que el artículo 7.2 advierte que «la ley no ampara el abuso del derecho, ni el ejercicio antisocial del mismo».

³ Conforme al artículo 20.2 ET «el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe».

⁴ Artículo 10 AGTMC. Similar regla se recoge, entre otros, en artículo 7 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/98), artículo 9 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98), artículo 11 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BOP 28/11/98), artículo 7 de CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/97). También en artículo 7 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 17/09/97), anterior al AGTMC y que, por ello, incluso remite en este punto a la OLTC.

material de la extensión de dicho poder. De este modo, su artículo 10 avisa también que aquella facultad de organización del trabajo permite al empresario «implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos»⁵.

El correlato de ello viene definido en el artículo 11 AGTMC que, conforme a la pauta marcada por los artículos 5 a) y c) ET, señala como deberes del trabajador «cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas», ejecutando «con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales». Como precisión adicional, de no poca importancia, sobre todo si se confronta con la clasificación profesional del Acuerdo, el mismo artículo advierte también que «entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal»⁶.

Un aspecto importante en materia de organización del trabajo es el relativo a la *intervención de los representantes legales de los trabajadores*. De ello, el AGTMC únicamente señala que las facultades reconocidas al empresario se ejercerán «con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa»⁷, mientras que algunos otros convenios ponen su acento sólo en aspectos parciales de tales competencias. Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), tras advertir en su artículo 7 que «la organización práctica del trabajo (...) es facultad de la Dirección de las empresas», aclara que, sin perjuicio de ello, «los representantes de los trabajadores «deberán ser informados de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo». En todo caso, es claro que las competencias previstas, sobre todo, en los artículos 39, 41 y 64 ET han de ser respetadas por la empresa al margen de lo que el Convenio señalare.

⁵ Huelga advertir que esa manifestación resulta del todo aceptable siempre que se entienda coordinada con las previsiones contenidas en preceptos como los artículos 39 a 41 ET, 14 y concordantes LPRL, etc.

⁶ Igual en artículo 12 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BOP 28/11/98).

⁷ Igual, artículo 12 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BOP 28/11/98)

Muy preciso —¿en exceso, tal vez?— resulta en este sentido el CC Transporte de Mercancías por carretera de Zaragoza (BOP 12/09/98). En efecto, bajo la rúbrica «Régimen y organización del trabajo», su artículo 10 señala que:

«Son facultades de la empresa, y a las que deberá ajustarse, las siguientes: 1. La determinación y exigencia de los rendimientos normales; 2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible; 3. La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados; 4. Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.; 5. Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos especializados figura la de manejar los aparatos elevadores y demás maquinaria auxiliar para la realización de las tareas de carga y descarga de vehículos en almacén, agencia o mudanza y el movimiento de mercancías en éstos; 6. La implantación de un sistema de remuneración con incentivo; 7. La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos; 8. Cuando en la jornada diaria normal del trabajador se alcance o supere el 25 por ciento de tiempo sin ocupación de su categoría por falta de trabajo, y ello durante dos semanas consecutivas o cuatro alternas en dos meses, la empresa podrá variar el horario y el tipo de jornada de trabajo, quedando para ello autorizada, a los efectos del artículo 41 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), por el presente Convenio. Los trabajadores a los que afecte dicha modificación no podrán prestar sus servicios en sábado y percibirán como compensación por día efectivo de trabajo la cantidad de 363 pts. Cuando el trabajador afectado preste sus servicios fuera de los horarios de los servicios públicos de transporte percibirá, además de la cantidad pactada en este artículo, un plus de transporte de 363 pts. por día efectivo de trabajo. Las percepciones económicas a que se refieren el segundo y tercero de los párrafos anteriores serán percibidas exclusivamente por el trabajador a que afecte el contenido del párrafo primero de este artículo, quedando excluida cualquier otra situación».

También bastante minucioso —y parcialmente coincidente con el anterior— resulta en este sentido el artículo 8 CC Transporte de

mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99)⁸. Otro ensayo de regulación es el que realiza el artículo 11 CC Transporte de mercancías por carretera de Girona (DOGC 19/09/97). En cambio, otras veces el convenio se limita a reiterar más o menos literalmente lo dispuesto en el artículo 20 ET, como hace el artículo 60 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998).

Un aspecto particular dentro de este capítulo es el que representan las todavía escasas previsiones convencionales sobre *productividad* de los trabajadores e *incentivos* a la misma. Sin perjuicio de volver sobre los aspectos retributivos de esta cuestión en el análisis de los complementos por calidad o cantidad de trabajo (*infra*, 9.3.3), conviene advertir ahora que las pocas referencias convencionales enmarcadas bajo las rúbricas <<Productividad>> o <<Incentivos>> acaban siendo, bien meras fórmulas retóricas de escaso o nulo valor⁹, bien simples reglas sobre organización del trabajo y extensión de los poderes del empresario¹⁰.

⁸ Además, su cuyo artículo 39 dispone, como regla singular de organización del trabajo que remite a la figura del artículo 10.3 ET, que «a los conductores que viajando solos realicen funciones de reparto, en el caso de que transporten mercancías con destino a pisos y supongan dificultad desmostrada, las empresas les señalarán un ayudante. Se establece en 50, el máximo de kilos para levantar manualmente una persona. Quedan exceptuadas las empresas de mudanzas».

⁹ Por ejemplo, el artículo 10 CC Transportes mercancías por carretera de Girona (DOGC 19/09/97) declara que «ambas partes consideran que la productividad, tanto la del personal como la de los factores que intervienen en la empresa, constituye una de las medidas principales de elevación del nivel de vida».

¹⁰ Por ejemplo, el artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) que, pese a rubricarse «Productividad», se limita a disponer que «ambas partes convienen que la productividad tanto la del personal como la de los factores que intervienen en la empresa, constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida. En consecuencia son facultades de la empresa: a) La determinación y exigencia de rendimientos normales; b) la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigido; c) La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y la seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados publicados por la empresa, de los que se dará previo conocimiento a los interesados; d) Exigir la atención, vigilancia y limpieza de vehículos, útiles, maquinaria, etc., al personal que compete; e) La movilidad, redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización de la producción; f) El mantenimiento de la organización del trabajo de los casos de disconformidad de los trabajadores en espera de la resolución de la Delegación de Trabajo; g) La adaptación de normas de actividad y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método operativo, vehículos, maquinaria, utillaje, etc».

Ello no obstante, de futuro la referencia convencional a los instrumentos de interesamiento de los trabajadores en la productividad de la empresa deberá ser mayor, sobre todo porque así parece quererlo el propio AGTMC cuyo artículo 13 dispone que «el establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 ET. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes. La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Todo ello salvo que en los Convenios Colectivos de ámbito inferior se acuerde otra cosa».

En este sentido, y aunque todavía sin desarrollo, la previsión del Acuerdo se recoge, literalmente, en el artículo 14 CC transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 28/11/98), mientras que el artículo 9 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), bajo la rúbrica «Rendimiento», dispone que «corresponde a la Dirección de la empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un/a operario/a medio/a entregado/a a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivos, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija un esfuerzo superior al normal». Bien entendido que el establecimiento de un sistema de remuneración por rendimiento es facultad de la empresa «previa participación» de los representantes de los trabajadores y que si los implanta con carácter experimental y resultado no fuese satisfactorio, puede la empresa suprimirlo unilateralmente o a instancia de los representantes legales de los trabajadores dentro de año a contar

Cfr. Igualmente artículo 8 CC Transporte mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97).

desde su implantación. En tal caso, ni los trabajadores conservan el derecho al salario adquirido, ni los «rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes». «La ulterior modificación del sistema de remuneración con incentivo (después del año) se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 ET».

Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) dedica dos artículos a estas cuestiones. El 11, rubricado «Base de productividad», a cuyo tenor «la actividad normal es la que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable», y el artículo 12 («Rendimiento e incentivo») donde se concreta que «el rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho. La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinado por el salario y plus de calidad y cantidad. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del Convenio. Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) e individuales, según determine la empresa. Las empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal. Una vez establecido un sistema de incentivo las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por ciento de las señaladas como rendimientos mínimos exigibles. Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por la disminución de las actividades en la empresa o por efectuarse ensayos en nuevas tareas, o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tal supuesto los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan»¹¹.

¹¹ Igualmente interesante resulta la regulación de estas cuestiones incorporada a los artículos 9 a 11 del CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

7.3. RECONOCIMIENTO Y DEFENSA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES

Casi de forma unánime, los distintos convenios colectivos incorporan cláusulas destinadas al fomento de la igualdad efectiva entre los trabajadores incluidos en sus ámbitos de aplicación y, aunque en menor medida, esta preocupación también se extiende a la defensa de la dignidad de los trabajadores o la tutela de los trabajadores dismuidos.

1.º) En este sentido, cabe hablar de un primer grupo de convenios en los que la preocupación de los partes negociadoras se expresa mediante fórmulas más o menos retóricas, pero poco concretas, sobre prohibición de discriminación.

Es el caso del propio AGTMC cuyo artículo 12 simplemente dispone que «se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español»¹². Por su parte, CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/97) simplemente dispone en su artículo 15, *in fine* que «la empresa esta obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo», y CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/98) avisa en su artículo 28 que «todos/as los trabajadores/as que sean contratados a partir de la firma de este Convenio, con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que hayan sido contratados (incluso los jóvenes de primer empleo), deben percibir el mismo salario que el previsto en el presente Convenio, para su categoría, grupo profesional o tarea idéntica o similar».

La crítica fácil a la inocuidad de estas previsiones, cuando no inconveniencia, toda vez que nada aportan a un ordenamiento jurí-

¹² También artículo 51 CC para transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97), artículo 13 CC para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BOP 28/11/98), artículo 7 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/98), artículo 61 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/98), artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/98), artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/98)

dico en el que la igualdad retributiva está profusamente garantizada para las actividades de similar valor (en normas comunitarias, internacionales, constitucionales, legales, reglamentarias) ha de contrastarse con la constatación de que las persistentes quiebras, más o menos encubiertas, de ese dogma bien justifican el que una norma sectorial lo acoja de manera expresa.

2.º) Un segundo grupo de convenios pone el acento, justamente, en la situación de la *mujer trabajadora*, bien para promover las condiciones de su igualdad efectiva, bien para preservar su derecho fundamental a la dignidad.

Ejemplo de los primeros es el CC Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Navarra (BON 08/01/99), cuyo artículo 37 dispone que «las empresas no establecerán discriminación por razón de sexo dentro de las distintas categorías profesionales, procurando las mismas posibilidades de promoción para hombres y mujeres, de acuerdo con sus aptitudes», o el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), cuyo artículo 59 establece que «atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto»¹³.

A veces, sin embargo, esta preocupación respecto de la promoción de igualdad y no discriminación llega a extremos un tanto

¹³ En la misma línea se sitúa el CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), cuyo artículo 22 advierte que «a la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación del facultativo/a». Muy parecido, aunque sin exigencia expresa de informe facultativo, pero sí de existencia de «una vacante adecuada a su nuevo estado», el artículo 33 CC transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

soprendentes desde una perspectiva clásica, pero alentadores desde la óptica de superar el lenguaje sexista y, lo que es más importante, la diferenciación de derechos atendiendo al género. Así en CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) donde siempre se alude a *trabajador/a*, o en CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), cuya Disp. Adic. 2.^a advierte que «las partes firmantes del presente Convenio manifiestan expresamente en el mismo que cualquier referencia que se haga sobre los trabajadores lo es tanto para los de género masculino como para los de género femenino y ello en aras de cumplir con lo establecido en el artículo 14 CE».

Entre las disposiciones convencionales que cuidan de preservar el derecho fundamental a la dignidad de los trabajadores, en general, y de las trabajadoras en particular, cabe citar la Disp. Adic. 2.^a AGTMC a cuyo tenor¹⁴, «la dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo VII, en función de la gravedad del hecho»¹⁵.

Un aspecto particular del respeto a la dignidad del trabajador es el que aborda la Disp. Adic. 22.^a de CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) relativa al uso de emisoras de radio tan frecuente en este sector. Conforme a la misma, «estas en ningún caso supondrán en su aplicación un atentado contra la dignidad personal y profesional del trabajador y el uso expreso de las mismas será exclusivo de las necesidades del servicio».

3.º) Un tercer grupo sería el formado por los convenios que incluyen entre sus preocupaciones la situación laboral de los *desmismos físicos, psíquicos y sensoriales*. Así, nuevamente el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), declara que «las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el RD 1451/1983, de 11 mayo, por lo que, en cum-

¹⁴ Reproducido por ejemplo en el artículo 41 de CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) y Disp. Adic. 1.^a CC Transporte de Mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98)

¹⁵ El tenor de la previsión casa con la fórmula que la Ley 50/1998 ha incorporado a la lista de infracciones administrativas del ET: acoso sexual que se produzca «dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial».

plimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los/as trabajadores/as minusválidos/as hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes» (art. 60). La verdad es que resulta muy loable esa previsión en unos momentos en que la Ley 13/1982, ampliamente incumplida por cuanto respecta a la reserva de empleo para minusválidos, ha sido modificada (por las Leyes de Acompañamiento para 1998 y 1999) de manera que la obligación de cubrir ese cupo de contrataciones es excepcionada a través de dos vías:

1. La posibilidad de que las empresas queden exentas de cumplir la reserva de contratación («de manera total o parcial») mediante negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.
2. Incluso, aun en ausencia de previsión convencional que dispense a la empresa de ello, la obligación de contratar un minusválido por cada cincuenta trabajadores que no lo sean, puede ser obviada directamente «por opción voluntaria del empresario [...] siempre y cuando aplique las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente»¹⁶.

En esta dirección, el artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97), dispone que «en plazo de noventa días, las empresas afectadas por este convenio, con más de cincuenta trabajadores, conjuntamente con el Comité de empresa o Delegado de personal, harán una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos, presentándola a la Comisión paritaria».

En fin, contemplando el problema desde otra perspectiva, el artículo 37 de CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) establece la preferencia para ocupar puestos de trabajo más adecuados a sus condiciones, siempre y cuando existan vacantes y tengan aptitud, en favor de trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran reducción de sus facultades físicas o intelectua-

¹⁶ Por lo tanto, la excepción individual no es directamente aplicable y demanda un desarrollo reglamentario; la obligación patronal parece que se convierte en alternativa y que la elección no pende sino de que sea «debidamente comunicada a la autoridad laboral», entendiéndose que en ausencia de ésta hay que proceder a la contratación de minusválidos.

les».

7.4. INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

7.4.1. Ingresos. Empresas de trabajo temporal

En materia de ingresos la escasa intensidad de la intervención de los agentes sociales no parece guardar la justa proporción con la importancia que al tratamiento convencional de la materia se le ha querido otorgar por parte de las últimas reformas normativas. Sin duda, la mejor prueba de ello es la parquedad con que el AGTMC aborda el tema. En efecto, únicamente su artículo 21 expresa que «el ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes». Por lo demás, el artículo termina haciéndose eco de la obligación que al empresario impone el artículo 8.5 ET y RD 1659/1998, de 24 julio. Esto es, que «si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite»¹⁷.

Fuera ya del Acuerdo, y por lo que a los ingresos se refiere, sí se encuentran algunas reglas diseminadas entre los distintos convenios. Especialmente minucioso resulta en este sentido el CC Transporte de mercancías por carretera (Largas distancias) de Cádiz (BOP 15/10/98). En efecto, de una parte, su artículo 7 avisa que «la admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta nominativa o genérica. No obstante, podrán contratar directamente cuando hayan sido observadas las normas contenidas en el artícu-

¹⁷ Estas previsiones del AGTMC se reiteran en artículo 19 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 22 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), artículo 39 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998). Por su parte, el artículo 6 CC Transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/07) dispone que «de los contratos se facilitará una copia al trabajador en el momento de la firma del mismo».

lo 16 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias»¹⁸. De otra, su artículo 8 dispone que «las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá ser inscrito en el libro de matrícula del centro de trabajo correspondiente, debiendo aportar para ello la documentación necesaria y firmando en el mismo».

Igualmente preciso resulta el artículo 10 del CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). En efecto, destinado a sentar los «Principios generales» en materia de «Contratación y empleo», dicho precepto dispone: 1) que la contratación del personal es facultad de la Dirección empresa, 2) que los contratos habrán de formalizarse por escrito y 3) qué derechos ostentan los representantes legales de los trabajadores al respecto: habrán de «ser informados/as de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto», recibirán de la empresa «la copia de los contratos tanto de las nuevas contrataciones como de las renovaciones y/o modificaciones», serán «informados/as en los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa» y si la subcontratación puede afectar al nivel empleo, «la decisión ha de ser negociada con ellos, y también serán «informados/as en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta)». En desarrollo de lo anterior, su artículo 14 («vacantes») dispone que «el hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la

¹⁸ La remisión a las «disposiciones vigentes» en orden a la disciplina del ingreso se realiza también en artículo 20 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 10 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997).

¹⁹ Es curiosísimo el modo en que la visión organicista y funcionarial que nuestras Reglamentaciones tenían de la empresa (plantillas, escalafones, vacantes, plazas, etc.) ha impregnado la cultura laboral de interlocutores sociales y asesores. En bastantes ocasiones se sigue creyendo que cuando se jubila o incapacita una persona se produce «una

Dirección de las empresas»¹⁹.

Mucho más escueto, pero incorporando soluciones de innegable utilidad práctica, es el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) cuyo artículo 20 establece, «como norma general», el ingreso por las últimas categorías de cada subgrupo, salvo en el caso de los altos cargos para los cuales se requieran condiciones especiales; y el CC para transporte de mercancías por carretera de Alicante (BOP 7/04/1997) cuyo artículo 12, rubricado «Empleo y contratación», tras clasificar al personal según que sea fijo o temporal, advierte que son «condiciones precisas para ingresar en la empresa»: a) capacidad física y psíquica, b) estar en posesión del título facultativo correspondiente, carnet de conducir y, en general, capacidad legal y técnica exigible para el desempeño del cargo y c) superar un período de prueba que fija en 6 meses para técnicos superiores, 1 mes para personal no cualificado y 15 días para el resto de trabajadores.

El acudimiento a *Empresas de Trabajo Temporal* es también objeto de atención en distintos convenios, particularmente para limitarlo o condicionarlo. Así, en CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) cuyo artículo 37, rubricado justamente «Empresas de trabajo temporal» simplemente dispone que «las empresas de transporte afectadas por el presente convenio, procurarán, en la medida de lo posible, el que (sic) las contrataciones del personal que tengan intención de realizar, se efectúen a través de las Oficinas de Empleo». Por su parte, el artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), advierte que la utilización de los contratos de puesta a disposición queda limitada sólo «para cubrir actividades ocasionales tales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances y en aquellas otras actividades donde existan dificultades para la contratación eventual».

En algún caso, la disposición convencional, materialmente ino-
cua, deja entrever el recelo que los contratos de puesta de disposición
suscitan. Así, en el CC para transportes por carretera de Almería
(BOP 28/09/1998) cuyo artículo 25 dispone algo tan obvio como que

vacante» y no la extinción de un contrato de trabajo, sin más. Bien está que el convenio lo aclare, aunque quizá quienes lo han hecho piensen que están introduciendo alguna novedad. Vid. *infra*, 7.6.

las empresas a las que resulta de aplicación el convenio se comprometen a utilizarlas sólo en los casos en que lo permita su legislación específica. Todo lo contrario sucede, en cambio, con la previsión contenida en el artículo 19 del CC Transporte de Mercancías por carretera y agencias de Transporte de Álava (BOTH A 22/07/98) conforme al cual «las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de ETT garantizarán a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio»²⁰. Y, también con la incorporada al artículo 37 CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) que, directamente, limita a un máximo del 10% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa, el número de trabajadores que pueden prestar sus servicios en ella como consecuencia de contratos de puesta a disposición.

Aspecto completamente distinto es el que trata el artículo 13 del CC Transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/98). En efecto, rubricado «Control de paro», dicho artículo dispone que «las empresas deberán comunicar a la Asociación de Empresas de Transporte de mercancías por Carretera de esta provincia los puestos de trabajo a cubrir por cualquier concepto y ésta deberá comunicarlo a las centrales sindicales firmantes». Y tal vez insólita en un convenio colectivo, aunque de importancia difícilmente cuestionable, dadas las peculiaridades del sector y habida cuenta lo dispuesto en el artículo 1.3 g) ET, es la regla incorporada al artículo 39 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 31/03/97). En efecto, rubricado «contratación de autónomos», el artículo en cuestión dispone que «las empresas de transporte en el desarrollo de su actividad procurarán, en la medida que les sea posible, la utilización con preferencia de medios propios de transporte, a la subcontratación de medios ajenos a las empresas».

7.4.2. Período de prueba

²⁰ Hay que advertir que cláusulas similares están siendo declaradas ilegales por los Tribunales, al pretender determinar el contenido de los contratos de trabajo celebrados en un ámbito diverso (empresas de trabajo temporal) del disciplinado por el convenio (aquí de transporte por carretera).

Por lo que se refiere a la regulación convencional del período de prueba, conviene comenzar indicando que el artículo 23 AGTMC dispone que «la duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo I y de dos meses para los demás trabajadores». De esta manera, el Acuerdo se separa del régimen legal sobre duración del período de prueba previsto con carácter supletorio en el artículo 14.1 ET únicamente en cuanto configura, dentro del respeto al límite fijado en el inciso final del mismo artículo 14.1 ET, un período de prueba de tres meses para el Personal Superior y Técnico cuya función laboral no exija titulación habilitante (salvo error u omisión, Director de Área o Departamento, Director o Delegado de sucursal, Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Jefe de Tráfico de Primera, Jefe de Tráfico de Segunda, Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores, Inspector/Visitador de Empresas de Mudanzas, jefe de taller y Contraamaestre o Encargado)²¹.

Por lo demás, la entrada de la negociación colectiva en esta materia no es muy frecuente, quedando sus soluciones a medio camino entre los nuevos límites estatutarios y los tradicionales del viejo artículo 14 ET. Así, junto a convenios que reiteran la solución legal vigente²² o que introducen algunos cambios en la duración del período de prueba, pero siempre sobre el esquema dual de técnicos titulados y resto de trabajadores²³, otros convenios mantienen el esquema tradicional que separa entre técnicos titulados, «demás trabajadores» y trabajadores no cualificados, aunque adaptado a los nuevos límites que resultan del actual artículo 14 ET. Por ejemplo, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998) establece un período de prueba

²¹ La solución del AGTMC se reitera en artículo 21 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) y artículo 24 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

²² Por ejemplo, artículo 33 CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97), artículo 10 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997)

²³ Por ejemplo, CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) fija un período de cuatro meses para técnicos titulados y dos meses para el resto de personal (art. 6); CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) declara que «el período de prueba establecido en el artículo 14 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, no excederá de tres meses para el personal técnico y titulado, ni de dos meses para los trabajadores no cualificados» (art. 42).

que no podrá «exceder de tres meses para el personal técnico y titulado, dos meses para el personal conductor y calificado y un mes para el personal no cualificado» (art. 16), el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) tras declarar —como hacen otros muchos convenios. Vgr. artículo 33 CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97)— que el ingreso se considera hecho a título de prueba «cuando así conste por escrito», fija como límites seis meses para técnicos y titulados, dos meses para el resto de trabajadores excepto no cualificados y quince días para estos últimos. El mismo esquema se halla, entre otros, en artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 07/04/1997) que fija el período de prueba en 6 meses para técnicos titulados, un mes para personal no cualificado y quince días para el resto del personal; o en el artículo 9 CC Transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) que fija un duración de cinco meses para técnicos titulados, dos meses para personal administrativo y un mes para el resto de trabajadores.

Muy minucioso y excepcional es, en esta materia, el CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) cuyo artículo 28 asume la regla derivada de la previsión estatutaria de un período de prueba especial en el caso de empresas que empleen menos de veinticinco trabajadores. Así, tratándose de esta clase de empresas, el período de prueba tendrá una duración de seis meses para técnicos titulados y tres meses para el resto de trabajadores; en cambio, tratándose de empresas con plantilla superior a veinticinco trabajadores, el período de prueba de los técnicos titulados seguirá siendo de seis meses, pero el del resto de los trabajadores será de dos. Por último, en el caso de trabajadores contratados en prácticas, se establece un período de prueba de dos meses para técnicos titulados y de un mes para los restantes trabajadores.

7.5. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Como se avisó más arriba, los convenios colectivos examinados

²⁴ Por ejemplo, CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), cuyo artículo 10 remite al artículo 15.4 ET a fin de recordar el deber de las empresas de notificar a los representantes legales de los trabajadores los contratos realizados por tiempo determinado.

dedican relativamente poca atención a las distintas modalidades de contratación, reparando en ocasiones en aspectos tangenciales²⁴, cuando no en meras obviedades²⁵. No obstante, entre las excepciones a esta regla, y sin perjuicio de lo que enseguida se dirá respecto concretas modalidades contractuales, cabe citar el artículo 28.2 de CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), a cuyo tenor «en el caso de contratos temporales, y sin perjuicio del período de prueba que se establezca, estos podrán tener una duración máxima de seis meses transcurridos los cuales, si el empresario optara por la continuidad de dicho trabajador/a en la empresa, será mediante la conversión del contrato temporal en indefinido. No obstante lo anterior, quedarán excluidos de esta norma, pudiendo tener una duración superior a los seis meses, los contratos de sustitución en caso de jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, los contratos de relevo para la jubilación parcial, los contratos de interinidad para sustituciones de personal de plantilla, y los contratos de obra o servicio determinado por una duración superior a seis meses que tendrán como duración la de la obra o servicio de que se trate y que deberá estar perfectamente identificada en el referido contrato».

7.5.1. Contratación eventual

Sin duda, junto con las distintas alusiones al fomento del empleo, la regulación del contrato de trabajo eventual es la más frecuente en la negociación colectiva examinada, en especial a fin de establecer la duración posible de los correspondientes contratos. En este sentido, conviene recordar que, tras la reforma del artículo 15 ET operada por RD-Ley 8/1997, de 16 mayo (luego Ley 63/1997, de 26 diciembre) se producen estos cambios: 1) quedan redefinidas las unidades de negociación que pueden pactar los límites temporales para la contratación temporal debida a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos; a saber, convenios colectivos de *ámbi-*

²⁵ Así, artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), comienza afirmando que «podrán celebrarse contratos de duración determinada concurriendo los requisitos y bajo las modalidades previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores». Por su parte, el artículo 40 de CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) también comienza señalando que «los trabajadores tendrán la consideración de contratados de forma indefinida o temporal, de acuerdo con los tipos de contratación legalmente establecidos. La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento».

to sectorial estatal y, «en su defecto», convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior; 2) «el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido» (por tanto, aparte acuerdos sobre límites más reducidos, lo que la norma vigente señala directamente es un límite absoluto fijado en 13 meses y medio dentro de un período de dieciocho meses); y 3) se reconoce la posibilidad de que mediante convenio colectivo se determinen «las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, (y se fijen los) criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa».

Sobre este sustrato normativo, la duración del contrato se concreta en distintas fórmulas que van de los tradicionales seis meses dentro de un período de doce²⁶, al máximo absoluto permitido legalmente de trece meses y medio en un período de dieciocho meses²⁷. Entre un extremo y otro quedan soluciones como nueve meses dentro

²⁶ Así, en artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), aunque para el «subsector de carga fraccionada se podrá ampliar la duración del contrato hasta 9 meses en un período de 12».

²⁷ Así, en artículo 17 de CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), artículo 39.5 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 26 de CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), artículo 25 de CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), artículo 28 de CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) (la previsión de este convenio resulta, por lo demás, sorprendente, y es que la fijación de dicha duración posible —justamente la máxima legal— se hace declarando que «al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato (...) podrá tener una duración máxima de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses»).

²⁸ Artículo 65 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 22.2 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

²⁹ Artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), artículo 20 CC para transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), artículo 35 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97), artículo 30 CC Transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96), que añade la extraña previsión a tenor de la cual «en el supuesto de que se agoten los primeros seis meses del mencionado contrato, con sus posibles prórrogas, sólo se podrá realizar una nueva prórroga de seis meses de duración» (?). En este caso —y, por supuesto, siempre que se sepa qué supuesto de hecho se contempla— los trabajadores «tendrán una indemnización a la finalización del contrato equivalente a seis días de salario».

³⁰ Disp. Adic. 3.ª CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/1998).

de un período de doce²⁸, doce meses dentro de período de dieciocho²⁹ o trece meses dentro de un período de dieciocho³⁰.

Poco frecuente resulta, en cambio, la previsión que sobre este extremo incorpora el artículo 40.2 de CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998). A su tenor, «la duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1, letra b), de] Real Decreto Legislativo 1/1995, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta nueve meses en un período de doce meses, o hasta doce meses en un período de dieciocho meses. En este último supuesto, en el caso de que los contratos se formalizaran por un período inferior y se procediera a la contratación de otro trabajador para el mismo puesto, la duración de ambos contratos no podrá superar el período máximo establecido de doce meses dentro de dieciocho meses».

En algún caso, la fijación convencional de estos límites puede plantear problemas. Así, en CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), cuyo artículo 20 señala que para las empresas de transporte de productos hortofrutícolas y transporte escolar y de estudiantes se modifica «al amparo de lo establecido en el artículo 1.4 RD-Ley 8/1997, de 17 mayo» la duración máxima de los que se concierten o estén en vigor para fijarla en un máximo de diez meses dentro de un período de doce, computándose desde la fecha en que se produzca la causa que justifica la contratación. Sin embargo, lo que el artículo 15.1, b) ET dispone es que, en caso de modificación convencional de la duración del contrato o del período de referencia, «el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido». Así, si el «establecido» es, en efecto, el de dieciocho meses del ET, sus tres cuartas partes serán trece meses y medio, pero si el «establecido» en el convenio es de doce meses, sus tres cuartas partes no son diez, sino nueve meses.

En fin, también en algún caso, la reforma de 1997 ha pasado sobre convenios vigentes alterando sus previsiones en esta materia. Es el caso de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), con vigencia prevista hasta 31 diciembre 1999 (art. 5) y cuyo artículo 12 fija una duración para el contrato de trabajo eventual de dieciocho meses en un período de veinticuatro. También parece ser el caso del CC Transporte por carretera y garajes

de Burgos (BOP 13/01/97) (vigente hasta 31/12/98) cuyo artículo 32 «establece una duración máxima de dos años continuados del contrato de duración determinada del número 1, apartado b) del artículo 15 ET», en solución muy contestable incluso antes de la reforma de 1997; y el del CC para transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) cuyo artículo 36 establece una duración mínima para estos contratos de un mes y máxima de veinticuatro meses, dentro de un período de tres años contados a partir del momento de la contratación inicial.

Otras disposiciones convencionales sobre estos contratos son, por ejemplo, el establecimiento de una *indemnización por fin de contrato*³¹, el reconocimiento expreso de la *posibilidad de volver a contratar al mismo trabajador bajo esta modalidad* «siempre que exista una interrupción de tres meses desde la finalización del anterior contrato eventual»³² o su opuesto, esto es, la prohibición del uso de esta modalidad de «forma rotativa en un mismo puesto de trabajo»³³, la *consideración como indefinidos de los contratos eventuales en que no se especifique con precisión y claridad las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos que lo justifican*³⁴ o la regulación de lo que el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) llama en su artículo 13 «Pase de eventuales a fijos/as»; esto es que, que «si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en

³¹ Diez días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año en artículo 17 de CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998), doce días por año trabajado, o la parte proporcional al período trabajado, a partir de los seis meses de trabajo del artículo 40.2 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), «un día por mes trabajado, pagadera al final del contrato» en artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997).

³² Artículo 25 de CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998).

³³ Artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). De acuerdo con artículo 40.3 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), «concluida la temporalidad máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente (artículo 15.1 letra b) del Real Decreto Legislativo 1/1995) y en este artículo, si se procediera, en el plazo de un año, a una nueva contratación, se entenderá que la naturaleza de la actividad o servicios contratados tiene carácter de permanente y, en consecuencia, el contrato pasará a ser por tiempo indefinido».

³⁴ Artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998).

consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales».

Mención especial merece la solución alcanzada en CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) para los casos en que, ante la falta de representación legal de los trabajadores en la empresa, no pueda hacerse efectivo el llamado control sindical de los contratos (parece que la regla del convenio se refiere sólo a los eventuales. Cfr., en todo caso, artículo 8.3 ET). En tal caso, «las empresas tendrán la obligación de remitir una copia básica de todos los contratos que realicen de este tipo a la Comisión Paritaria del convenio, para su conocimiento y efectos».

7.5.2. Fomento del empleo

Muy variadas —y frecuentes— son las previsiones convencionales sobre fomento del empleo en general y del empleo estable en particular, previsiones que, como se dijo, están ya en el propio AGTMC cuyo artículo 22 declara que «es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas».

En las líneas que siguen se hace un resumen de estas previsiones, aunque dejando fuera del mismo lo relativo al anticipo de jubilación como medida de fomento del empleo, técnica alentada por el AGTMC³⁵, con insistencia regulada en los convenios y de la que se tratará en momento posterior (15.5).

³⁵ En efecto, a tenor de su artículo 25, «con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los sesenta y cinco años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por 100 de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en referido porcentaje».

En lo esencial y dejando de lado las muy repetidas declaraciones de intenciones, que con una fórmula u otra son mera manifestación de la bondad de la contratación por tiempo indefinido y de la voluntad de las partes negociadoras de fomentar el empleo estable en el sector³⁶, los convenios se refieren a la limitación o prohibición del pluriempleo (A), a concretas medidas de fomento de la contratación indefinida (B) y a otras medidas de fomento del empleo (C):

A) *Proscripción del pluriempleo*

Como técnica especial en orden al fomento del empleo, aparece en bastantes convenios una alusión al carácter nocivo del pluriempleo y a las ventajas de su supresión. Sin embargo, salvo algún caso aislado, la intervención de los agentes sociales no pasa de las meras fórmulas programáticas. Así, el artículo 15 de CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) acoge el compromiso empresarial de «no fomentar el pluriempleo», comprometiéndose las partes «a combatir y erradicar por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad» toda vez que 1) «impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo» y 2) supone «competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto de empresarios que hacen uso de los procedimientos legales»³⁷. A estos fines, se acuerda que cuantas irregularidades se conozcan serán tratadas por la Comisión Paritaria, al tiempo que «se estima preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta por estar dado ya de alta en otra empresa». En fin, para coadyuvar a este objetivo «se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los

³⁶ Por citar sólo un ejemplo, el artículo 20 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) señala que «es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas». Similar, entre otros, artículo 23 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

³⁷ Similar, artículo 29 A CC Transporte de mercancías por carretera y Agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

³⁸ Muy parecida es, en este sentido programático y de llamada a la intervención de las autoridades competentes, la Disp. Adic. 17.^a del CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997).

representantes sindicales los impresos TC-1 y TC-2 (...) así como lo establecido en el artículo 64.1.5 (ET)» y, además se advierte que «el incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la autoridad laboral»³⁸, aunque sabido es que la norma convencional resulta inhábil para tipificar infracciones administrativas o para graduar su sanción.

Mucho más concretos son los artículos 6 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) conforme al cual las partes firmantes estiman conveniente erradicar el pluriempleo como norma general y, sobre todo, 35 CC Transporte de mercancías por carretera de Girona (DOGC 19/09/97) a cuyo tenor «las empresas se comprometen a no contratar trabajadores cuya contratación suponga la situación de pluriempleo». La misma idea, si bien prudentemente mediatizada por la posibilidad de pluriempleo a tiempo parcial, incorpora el artículo 29 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) que recoge el compromiso de las empresas de «no contratar trabajadores cuyo contrato supondría situación de pluriempleo, sin que ello pueda suponer una limitación a los contratos a tiempo parcial». Más extraña es, sin embargo, la regla del artículo 35 del CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998) a cuyo tenor las empresas se comprometen a no contratar «a ningún trabajador en régimen de pluriempleo, en tanto permanezca vigente la contratación a tiempo parcial».

B) Contratación indefinida y contrato de trabajo estable

Las referencias convencionales a la nueva modalidad de contratación laboral indefinida denominada «Contrato para el fomento de la contratación indefinida» que regula la Disp. Adic. 1.ª Ley 63/1997,

³⁹ Disp. Adic. 5.ª CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998).

⁴⁰ Artículo 28.4 de CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), artículo 22 CC Transporte por carretera y agencias de transporte de Salamanca (BOP 23/12/98).

⁴¹ Así, el artículo 29 de CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) prevé que dicho contrato se realice no sólo «a trabajadores que en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los de aprendizaje, para la formación en prácticas», sino también que «estos contratos se podrán celebrar también después del 17 mayo 1998» (cfr. Disp. Adic. 1.ª 2, b), *in fine* Ley 63/1997, de 26

de 26 diciembre, son muy numerosas, bien simplemente para remitirse a dicha norma³⁹, para incluir expresamente en la misma los contratos para la formación y en prácticas⁴⁰ o bien para perfilar en algún extremo su régimen jurídico⁴¹.

En algún caso, la previsión convencional, enmarcada en la habitual declaración de intenciones⁴², resulta *prima facie* poco comprensible. Así, cuando el artículo 24 de CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), bajo la rúbrica «contratación indefinida», afirma que todos los contratos eventuales «podrán acogerse a la conversión en indefinidos» de acuerdo con RD-Ley 8/1997, de 16 mayo. Y es que, no sólo los eventuales, sino, por disposición legal, todos «los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos» (Disp. Adic. 1.^a 2, b, Ley 63/1997, de 26 diciembre) encajan en el supuesto. Otra cosa es que la solución convencional quiera ser acicate o incluso regla vinculante para las empresas del sector en orden a la conversión de contratos eventuales en indefinidos.

Mucho más cauteloso se muestra en este sentido el artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), pues tras declarar que la contratación fija o indefinida es la «forma de contratación habitual en el sector», avisa que «las empresas ... procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos o la nueva contratación indefinida» (sic).

Absolutamente radical es la solución que al problema de la inestabilidad en el empleo da el CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998). En efecto, a tenor de su artículo 31, las partes firmantes acuerdan que «a partir de la firma del presente convenio colectivo, toda la contratación que se realice en el

diciembre). Similar, artículo 12, CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), Disp. Adic. 2.^a CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), Disp. Adic. 1.^a CC Transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁴² De la que es ejemplo acabado el artículo 22 AGTMC : «Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas».

sector de mercancías en la provincia de Segovia se hará en la modalidad de contratos indefinidos» y, sólo por excepción se admite que puedan «formalizarse contratos de duración determinada en los casos contemplados en el artículo 15, c) ET»).

Y también radical es la medida dispuesta en la Disp. Trans. 2.^a de CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/98). A su tenor «con objeto de fomentar el empleo estable indefinido, las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan: Convertir durante los dos primeros años de vigencia de este Convenio colectivo a cuarenta trabajadores con contratos temporales en contratos indefinidos, en cualquiera de las modalidades existentes»⁴³. Igualmente, la Disp. Adic. 4.^a de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/98) obliga a las empresas afectadas por el mismo y que tengan diez o más trabajadores «a realizar durante la vigencia del mismo los contratos indefinidos necesarios para completar personal fijo de plantilla en la siguiente proporción: 1998, 20 por ciento del total de la plantilla; 1999, 30 por ciento del total de la plantilla; 2.000, 40 por ciento del total de la plantilla»; bien entendido que «no entrarán en el cómputo del 20 por ciento, 30 por ciento y 40 por ciento como fijos los trabajadores contratados por obra o servicio determinado». En fin, en el mismo sentido, la Disp. Adic. 13.^a de CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/97) declara que los trabajadores vinculados a una empresa o grupo de empresas durante más de tres años a la firma del convenio sin interrupciones superiores a tres meses y que en la actualidad tengan un contrato temporal (excluidos los de interinidad) pasarán a ser fijos de plantilla. Además, con el objeto de fomentar el empleo estable las partes acuerdan: a) para los fijos, a partir de la firma del convenio la antigüedad se sustituye por un complemento de 5.000 pts.-mes por cada cinco años con un tope de 15.000 pts., b) quienes tengan contratos temporales de más de 24 meses pero no lleguen a los tres años antes citados, tendrán derecho a una indemnización del 5% del sueldo base sobre los meses que excedan de los dos años de contrato a la extinción del mismo y c) quienes a 28 junio 1995 viniera percibiendo antigüedad o tengan carácter fijo de plantilla continuarán devengando la antigüedad de conformidad con los mismos parámetros y condiciones vigentes, con un tope del 50% salario

⁴³ La previsión es encomiable, pero introduce numerosos problemas de orden aplicativo: ¿frente a qué empresa, en su caso, es esgrimible el precepto y en qué proporción o número de trabajadores?

base, excepto el personal que en aquella fecha haya alcanzado ya el 30% que podrá llegar al 60%.

Inspirado en el mismo principio, el artículo 18 CC Transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) advierte que «ninguna empresa podrá tener personal eventual en número mayor al 30% con respecto a la plantilla de trabajadores fijos. En el supuesto de que cualquier empresa supere dicho porcentaje, los trabajadores que excedan del 30% pasarán automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores fijos»⁴⁴. Similar regla contiene la Disp. Adic. 2.^a CC Transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) que acoge el compromiso de las empresas afectadas por el convenio de mantener «empleo estable en un porcentaje fijado en un 75% de las plantillas existentes».

C) Otras medidas de fomento del empleo

En algún supuesto, el convenio actualiza acuerdos particulares sobre fomento del empleo. Es el caso de los CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998, artículo 22), transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97, Disp. Adic. 5.^a) y para transportes de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98, Disp. Adic. 2.^a) y Córdoba (BOP 10/9/1998, Disp. Adic.5.^a2) en los que se asumen los compromisos adquiridos en el *Pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía*. En consecuencia, los convenios disponen (el de Málaga sólo remite al Pacto):

A) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199-1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

⁴⁴ El precepto es muy interesante y se enmarca en la línea que el legislador quiere promover de acotar el uso de contrataciones eventuales, pero suscita la duda de qué concretos trabajadores eventuales pasarían a fijos (¿los más antiguos?, ¿los últimos? ¿a elección de la empresa?); asimismo el cómputo del 30% en supuestos en que haya trabajadores fijos en excedencia, servicio militar, incapacidad temporal, etc. no es claro sobre qué base ha de operar. Por descontado, la norma viene a prohibir la contratación eventual en pequeñas empresas de sólo uno o dos empleados, de manera que seguramente recurrirían a contrataciones para obra o servicio.

Para la ejecución de estas medidas se estará a lo que se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

B) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio, los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199-1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

C) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por ciento de la jornada.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en el apartado anterior, en el seno de la empresa, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en caso de no existir representación legal, por acuerdo de la empresa con sus trabajadores.

En relación con la modalidad estructural regulada en esta cláusula tercera, se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el Decreto 199-1997, de 29 de julio, y desarrollada por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

7.5.3. Contratos formativos

La regulación convencional de los contratos formativos es escasa y fragmentaria. En efecto, por lo que se refiere al *contrato para la*

formación, aparte de ser muy pocos los convenios que se ocupan del mismo, su regulación no responde en absoluto a las expectativas que puede derivarse del protagonismo que el artículo 11.2 ET reconoce a los convenios colectivos. En realidad, y salvo la frecuente determinación de la retribución del aprendiz o trabajador en formación (normalmente por remisión a la tabla salarial anexa⁴⁵), poco más es lo que los convenios aportan en esta materia, respecto de la que, en su caso, simplemente se afirma que «se estará a lo que disponga la legislación vigente»⁴⁶. De manera excepcional, por tanto, algunos convenios inciden en el ámbito de aplicación del contrato, ya para reiterar lo dispuesto en el artículo 11.2 ET y RD 488/1998, de 27 marzo⁴⁷, ya para perfilarlo con mayor detalle⁴⁸.

Fuera de este patrón se sitúa, no obstante, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), cuyo artículo 12 no sólo se ocupa de la retribución del trabajador en formación (80% durante el primer año y 90% durante el segundo de «los salarios del peón del Convenio colectivo»), sino también de la duración del contrato (mínimo seis meses y máximo de dos años. Cfr. artículo 11.2 c ET) y del número máximo de trabajadores en formación por centro de trabajo (1 trabajador en formación en centros de trabajo de hasta cinco trabajadores; 2 trabajadores en formación en centros entre seis a diez trabajadores; 3 trabajadores en formación en centros entre once a veinticinco y cuatro trabajadores en formación en centros de más de veinticinco trabajadores, excluidos en todos los casos los trabajadores ya contratados para la formación. Cfr. artículo 11.2 b ET).

⁴⁵ Por ejemplo, artículo 26 de CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), artículo 38 CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97).

⁴⁶ Así, artículo 12 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997).

⁴⁷ Artículo 33 CC para Transporte de Mercancías por Carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), artículo 17 CC Transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁴⁸ Vgr., el artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) advierte que el contrato se utilizará, según su naturaleza, para la «adquisición de conocimientos relativos a los oficiales de oficio y oficiales administrativos del presente convenio». Por su parte, el artículo 41 de CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) declara que el contrato «no será de aplicación al personal encuadrado en el grupo I (personal superior y técnico) ni al perteneciente al subgrupo B) del grupo III (personal de movimiento en transporte de mercancías), establecidos en el anexo del Convenio».

Todavía menos frecuente es la regulación convencional del *contrato de trabajo en prácticas*. De él trata también con algún detalle el artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/98) para definir su objeto en términos coincidentes con el artículo 11.1 a) ET, concretar su ámbito subjetivo respecto de «aquellas profesiones que se ajusten a las previstas en el artículo 17 A)» del Convenio (Personal superior y técnico) y «aquellos cuyo objeto de las prácticas precisen nivel de estudios FP II» (sic), fijar su duración (mínima de 6 meses y máxima de dos años) y determinar su retribución (según tabla salarial anexa conforme a la cual al trabajador en prácticas le corresponde el 65% durante el primer año y el 80% durante el segundo de «los salarios de convenio de la profesión en práctica»).

Por su parte, el artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) también establece una duración mínima de seis meses y máxima de dos años, un período de prueba de 2 meses para técnicos superiores y de 1 mes para el personal técnico de grado medio y una retribución «fijada en las tablas salariales de este convenio».

7.5.4. Otras modalidades contractuales

La preocupación que los convenios colectivos analizados muestran por otras modalidades contractuales es incluso menor que la que merecen los contratos hasta ahora citados. Así, respecto del *contrato para obra o servicio determinado*, y salvo alguna previsión anecdótica⁴⁹, sólo el artículo 12 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) intenta cumplir el mandato del art.15.1 a) ET al especificar qué circunstancias deben constar en el documento contractual (carácter de la contratación, tiempo de vigencia del contrato, trabajo que se va a desarrollar, identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato) y establecer como garantía específica que los trabajadores no pueden ser despedidos (por cumpli-

⁴⁹ Por ejemplo, artículo 28.3 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), a cuyo tenor, «en el caso de celebrarse contratos de obra o servicio de duración superior a seis meses, el empresario remitirá a efectos meramente informativos, copia básica de dicho contrato a la Comisión mixta, entendiéndose que deberá hacerlo a la sede que en ese momento tenga la parte empresarial, remitiendo ésta copia a la parte sindical».

miento del contrato, se entiende) hasta que termine la obra o servicio o expire el tiempo de contratación.

El artículo 33 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97) regula, por su parte, un denominado «contrato fijo de obra». En síntesis, se trata del contrato de trabajo regulado en el artículo 15.1 a) ET sólo que su regulación convencional distingue dos supuestos de hecho diferentes. A saber, a) el contrato que tiene por objeto la «finalización de una obra determinada» y b) el contrato «fijo de obra» en cuya virtud y «previo acuerdo entre las partes», el trabajador puede «prestar servicio a una misma empresa y en distintos centros de trabajo durante un período máximo de tres años» y que como especialidad más destacada, puede extinguirse tanto por finalización de cualquiera de las obras posteriores a la que dio origen a su contratación, como «por agotar el plazo máximo establecido, aunque no hubiese finalizado la obra en la que al cumplir los tres años se encuentre prestando servicio».

Del *contrato de trabajo a tiempo parcial*, y dejando de lado ahora las previsiones sobre contrato de relevo y jubilación parcial, el artículo 12 del tan repetido CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) dispone que «tendrá por objeto la realización de tareas que por sus propias características y nivel de dedicación no precisen de una prestación laboral a jornada completa ni sea posible complementarlas con otras tareas». Además, señala que en estos trabajos la realización de horas extraordinarias sólo será posible «en el mismo porcentaje sobre los topes establecidos en el artículo 29 del Convenio que tenga su jornada en relación a la ordinaria».

Tampoco la modalidad de este último contrato para *trabajos fijos discontinuos* (art. 12.3 ET) es objeto frecuente de tratamiento convencional. De manera excepcional, de ello trata el artículo 64 de CC Transporte de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), para regular el llamamiento (según orden de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, función o especialidad y con preaviso de cinco días), los efectos de su omisión (despido) o del no acudimiento del trabajador a la llamada (resolución del contrato, salvo que sea para trabajo de duración inferior a 30 días o que la empresa se obligue a satisfacer el salario de estos 30 días y a cotizar) o el cese en la actividad (en orden inverso a la antigüedad).

En fin, también el *contrato de interinidad* pasa prácticamente

desapercibido a los agentes sociales. Excepcionalmente, del mismo trata el artículo 16 CC Transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) para incidir fundamentalmente en tres cuestiones: a) definición del contrato, b) forma del mismo y efectos de su omisión y c) obligaciones del trabajador sustituido en orden a su reingreso en la empresa.

7.5.5. Indemnización por fin de contrato temporal

Tampoco son frecuentes las previsiones convencionales sobre indemnización por extinción de contrato temporal. Un ejemplo de estas regulaciones es el que ofrece el artículo 33 de CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) a cuyo tenor «con independencia de las diferentes modalidades de contratación, las empresas se obligan, cualquiera que sea el tipo de contratación, a indemnizar con al menos doce días por año de salario real a los trabajadores contratados a la finalización del mencionado contrato».

7.6. ASCENSOS

El análisis de la promoción profesional del trabajador en los convenios colectivos del sector de transporte tiene como principal presupuesto la completa traslación de la responsabilidad sobre su regulación que en esta materia ha hecho el ET hacia la negociación colectiva. Así, a tenor del vigente artículo 24 ET «los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario». En este sentido, y como única regla, el artículo 24.2 ET solamente advierte que «los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo».

A la vista de lo expuesto, no se explica muy bien la escasa incidencia de la negociación colectiva examinada en esta materia. En realidad, sólo el AGTMC y unos pocos convenios más parecen responder a las expectativas generadas. En concreto, el artículo 24 AGTMC dispone que «la promoción, dentro de cada grupo profe-

sional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo»⁵⁰.

Conforme a esta pauta, los escasos convenios colectivos que se han ocupado de estas cuestiones tratan de: a) *competencia de la Dirección de la empresa*⁵¹, b) *intervención de los representantes legales de los trabajadores*, normalmente consultiva respecto de la convocatoria para cobertura de vacantes y codecisoria respecto de la selección⁵², c) *criterios de selección* (en términos prácticamente idénticos a los referidos en el AGTMC⁵³, y d) *procedimiento*, materia en la que parece influir la regulación de los arts 29 y 30 OLTC

⁵⁰ Idéntica regulación establece el artículo 39.4 de CC Transporte de mercancías por carretera de Zaragoza (BOP 12/09/98) y artículo 25.1 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

⁵¹ Por ejemplo, artículo 22 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 23 de CC Transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/98).

⁵² Artículo 23 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 22 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998).

⁵³ Vgr.: artículo 23 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), 22 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998).

⁵⁴ Por ejemplo, el artículo 23 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) dispone que «el ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto de forma paritaria...». El artículo 21 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) advierte que la empresa publicará las vacantes con diez días como mínimo de antelación, aunque no indica cómo se desarrolla la decisión, si bien parece que podrán constituirse tribunales toda vez que, a tenor de su artículo 22, «en los tribunales que, *en su caso*, juzguen las pruebas» para el ingreso o ascensos «se dará participación a los representantes de los trabajadores». Incluso, la Disp. Adic. 10.^a de CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) remite a este respecto a la Ordenanza.

⁵⁵ Artículo 24 de CC Transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98).

⁵⁶ Artículo 24 de CC Transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98): «en todos los supuestos la empresa abonará —si el trabajador tiene una antigüedad en la empresa de más de tres años— el 50% de los costes por cursillos de capacitación rápida o de consecución de carnet de conducir».

⁵⁷ A tenor del artículo 11 de CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta

que preveían la realización de pruebas de ascenso y la constitución de un Tribunal para su enjuiciamiento⁵⁴.

Regulaciones más particulares son las que se refieren al *deber de los trabajadores de atender a su perfeccionamiento profesional* mediante la necesaria adecuación o reciclaje⁵⁵, al abono del *coste de la formación*⁵⁶, o al ascenso sólo a efectos económicos⁵⁷.

Muy curiosa resulta, por su parte, la previsión sobre ascensos incorporadas al artículo 32 CC Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97). En efecto, a su tenor «el mozo que con cinco años de antigüedad manifieste tener unos conocimientos o experiencia en trabajo tales como responsabilidad de la carga de un vehículo (estiba), o manejo de una carretilla elevadora o grúa puente o clasificación y entrega de mercancías, será considerado a todos los efectos peón especializado».

Por lo demás, es frecuente que los convenios que tratan de los ascensos indiquen, como hace el artículo 24, *in fine* AGTMC que «el hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas». Así, artículo 23 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 22 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) o artículo 25.2 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98). En este sentido, el artículo 12 CC Transporte de mercancías por carretera (BOP 15/10/98) advierte que «las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus trabajadores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores de la empresa que acrediten su capacidad».

Aspecto muy concreto dentro del régimen jurídico de los ascensos es el relativo a los debidos al desempeño de *trabajos de categoría superior*. Sin embargo, no es frecuente la previsión sobre ascenso directo en los convenios consultados. Por excepción, el artículo 12 de

(BOP 22/05/1997), «sólomente a efectos económicos, a los auxiliares que tengan 10 y 20 años respectivamente de antigüedad en la empresa se les abonará un plus consistente en el 100% de la diferencia total con la categoría de oficial 2.ª para los diez años y de oficial 1.ª para los veinte años», si bien, «cada año se asimilaran en este sentido sólo dos auxiliares administrativos según criterio de antigüedad».

8. ESTRUCTURAS PROFESIONALES

8.1. INTRODUCCIÓN

Con carácter previo se ha de partir de la interconexión de distintos preceptos, en concreto de los artículos 22, y 84 del ET y de los artículos 14, 58 y disposición transitoria primera del Acuerdo General para las empresa de transporte de mercancías por carretera (AGTMC).

Así, en relación a la estructura profesional, el artículo 22 del ET atribuye, como bien es sabido, a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores, el desarrollo de dicho sistema mediante categorías o grupos profesionales.

Por su parte, tal y como se ha reiterado en apartados anteriores, el artículo 84 del mismo texto legal, establece la regla general de la no concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito, salvo pacto en contrario, disponiendo expresamente las materias que no pueden ser, en su caso, objeto de negociación en ámbitos inferiores, entre las que se incluyen como es sabido, las referidas a «grupos profesionales».

De otro lado, y en relación al articulado del AGTMC, su artículo 58 reitera que se reservan a la negociación de ámbito estatal, entre otras, la relativa a la materia que se comenta, llevando a cabo, en sus arts. 16 a 20 el sistema de clasificación general de grupos profesionales. No obstante ello, el artículo 14.2 posibilita el que en los convenios colectivos en los que las comisiones negociadoras consideren conveniente cualquier «modificación, adición o supresión de grupos

o categorías profesionales, en relación con las establecidas en dicho Acuerdo, puedan formular a la Comisión Paritaria las propuestas que estimen oportunas». Por último, se ha de reiterar lo dispuesto en la disposición transitoria primera del AGTMC, en lo referente a la subsistencia, en sus propios términos, de los convenio vigentes en la fecha de entrada en vigor del mismo, hasta su expiración.

Así pues, cabe destacar, en un primer momento, que una vez negociado el AGTMC, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior (provincial o comunidad autónoma), deberán acatar la estructura profesional en él regulada.

Es por ello por lo que el presente capítulo se divide en dos grandes apartados: por un lado, el estudio de los convenios anteriores a 1998, y por otro lado los convenios suscritos durante 1998. De esta forma podremos observar si los primeros han «modernizado» la clasificación profesional que establecía la vieja Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera (Orden de 20 de marzo de 1971) o si por el contrario la han asumido, y si los segundos se remiten a lo establecido en el Acuerdo General, o si han continuado negociando la estructura profesional sin tenerlo en cuenta.

8.2. ESTRUCTURA PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS AÑOS 1996 Y 1997

La OLTC establecía cinco grupos profesionales: I. Personal Superior y Técnico, II. Personal Administrativo, III. Personal de Movimiento, IV. Personal de Talleres y V. Personal Subalterno.

A su vez, los grupos I y III, se organizaban en subgrupos (dos y siete, respectivamente); y dentro del grupo III, dos secciones en el primer Subgrupo y dos en el sexto. En cada grupo profesional se disponían una serie de categorías profesionales (más de 100), con una detallada descripción de las funciones u oficios que correspondía realizar a cada uno de los trabajadores que ocupaban cada una de las categorías.

A partir de esta estructura profesional, los convenios analizados han optado en su mayoría por *asumir* la misma en su totalidad, con la inclusión de los cinco grupos y subgrupos, así como las categorías en ellos contenidas (o reduciendo el número de categorías y/o subgrupos). La enumeración se contiene en las tablas salariales de los convenios, sin definición de funciones correspondientes a las

categorías o grupos¹, la mayoría de las veces por remisión expresa al contenido de la Ordenanza Laboral en todo lo no regulado en el convenio.

Cabe destacar, no obstante, que un grupo de convenios optó por «modalizar» o *adaptar* la clasificación profesional de la vieja Ordenanza a las necesidades del sector de transportes de mercancías en la actualidad, estableciendo una serie de grupos profesionales y categorías, que se asemejan a la Ordenanza, pero que no constituyen una mera copia².

¹ Alicante (BOP 7/4/97); Almería (BOP 13/2/96); Barcelona (DOGC 21/8/96); Burgos (BOP 13/1/97); Ciudad Real (BOP 13/10/97); Córdoba (BOP 19/8/96, 19/8/97); Girona (DOGC 24/1/96, 15/11/96, 19/9/97); Huesca (BOP 28/6/96, 10/5/97); Jaén —discrecionales— (BOP 8/3/96, 8/8/97); León (BOP 7/6/96); Lleida (DOGC 23/9/96, 29/9/97); Málaga (BOP 15/9/97); Navarra (BON 30/8/96); Tarragona (DOGC 18/3/96, 18/11/97); Toledo (BOP 24/7/97).

² Álava (BOTH A 22/7/96), establece los siguientes cinco grupos profesionales: Personal de Talleres, Personal Superior y Técnico, Personal Administrativo, Personal de Agencias de Transporte y Personal de Transporte de Mercancías. Almería (BOP 8/1/97, 16/9/97), ha reducido los grupos a tres, sin especificar el nombre de cada uno de ellos, e incluyendo categorías de la Ordenanza. Ávila (BOP 10/4/96, 18/4/97), en este convenio se han reducido a cuatro grupos (Personal Administrativo, de Movimiento, de Talleres y Subalterno). Burgos —agencias de transporte— (BOP 26/11/96), también con cuatro grupos, dividiendo el grupo I en los subgrupos A y B. Cáceres (DOE 27/8/96, 15/7/97), en el que se observa una mayor modificación, no se estableciendo número de grupo, pero en la tabla salarial aparecen tres, el primero sin título, el segundo de Personal Administrativo, y el tercero de Personal de Mantenimiento. Cantabria (BOC 5/7/96), dividiendo en siete grupos (al haber aglutinado los subgrupos del anterior grupo III de la ordenanza en grupos independientes): Personal Técnico Superior, Administrativo, de Agencias de Transporte, de Transporte de Mercancías, de Transporte de Muebles, de Talleres y Personal Subalterno. La Coruña (BOP 19/6/97), este convenio establece en la tabla salarial la siguiente organización profesional: Grupo I: Personal Superior Técnico; Grupo II: Personal administrativo; de agencias de transporte; transporte de mercancías; de servicios auxiliares; transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles; Grupo III: Personal de movimiento; Grupo IV: Personal de talleres; Grupo V (sin nombre), y con un total de 62 categorías profesionales. Córdoba (BOP 19/8/97), con tres grupos. Huelva (BOP 24/12/96), al ser un convenios de transportes por carretera en general, incluye hasta once grupos: Superior y Técnico, Administrativo, de Estaciones o Administraciones, Agencias de Transporte, Tracción de Sangre, Correo o conductor de tractor, Transporte de Mercancías y Viajeros, Garajes, Lavado y Engrase, Muebles y mudanzas, y Talleres; con un total de 64 categorías. Lugo (DOG 20/1/96, 12/6/97). Murcia (BORM 6/9/96, 8/9/97), dispone en la tabla salarial cinco grupos, pero que no se identifican totalmente con los de la Ordenanza: Personal Administrativo, Personal de Movimiento, Personal de Tráfico, Personal de Taller y Personal Subalterno. Palencia (BOP 14/2/97), en este convenio se diferencian según los Subsectores afectados: Agencias de Transporte (con dos grupos: Personal Administrativo y de Movimiento), Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase y Aparcamientos (con categorías sin nomenclatura de grupo y un grupo de personal de

Dentro de este grupo de convenios hay algunos que en su articulado introducen *definiciones de ciertas categorías*, para fijar las funciones o tareas que han de llevar a cabo los trabajadores. Así, el CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/96) define las funciones de los conductores de ámbito nacional, comarcal y local³. El CC Transporte de mercancías por carretera de LLeida (DOGC 23/09/96 y 29/09/97) establece una precisión en cuanto a las funciones de carga y descarga por parte de los conductores de los vehículos⁴. Por su parte, el CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97) añade a las funciones del oficial administrativo, las de

taller), y Mercancías (dividido en tres grupos, Personal Administrativo, de Movimiento y de Taller). La Rioja (BOLR 26/11/96), con seis grupos. Salamanca (BOP 7/1/97, 11/1/97), con doce grupos profesionales en la tabla salarial: Grupo I: Personal Superior y Técnico, Grupo II: Personal Administrativo, Grupo III: Personal de Movimiento de Estación y Administración, Grupo IV: Personal de Agencias de Transporte, Grupo V: Personal de Transporte de Mercancías, Grupo VI: Transporte de Viajeros en autobuses, Grupo VII: Viajeros en automóviles ligeros, Grupo VIII: Personal de Servicios Auxiliares, Grupo IX: Estaciones de Lavado y Engrase, Grupo X: Transporte de Muebles y Mudanzas, Grupo XI: Personal de Talleres, y Grupo XII: Personal Subalterno. Sevilla (BOP 30/11/96): seis grupos, denominados Personal Superior Técnico, de Varios, de Tráfico, Administrativo, Subalterno y de Talleres, con un total de 37 categorías profesionales. Teruel (BOP 11/1/96, 4/12/96 y 5/2/98) se organiza en cuatro grupos profesionales: Personal Superior, Administrativo, de Movimiento {con los subgrupos A), con dos secciones, B) y C)} y de Talleres. Vizcaya (BOP 21/3/97) con seis grupos, desapareciendo el grupo de Mantenimiento, y añadiendo los grupos de personal de Agencias de Transporte y de Transporte de Mercancías. Zamora (BOP 9/2/96, 8/8/97) en este convenio se establecen en las tablas salariales, los siguientes grupos: Personal técnico superior, Personal administrativo, Personal de movimiento y personal de estación, Personal de agencias de transporte, Transporte de mercancías, Personal de servicios auxiliares de garaje, Estación de lavado y engrase, Transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles, Personal de taller, Personal subalterno y Otras categorías.

³ «Artículo 42. —Conductores de ámbito nacional.— Es el que conduce un vehículo dedicado al transporte de ámbito nacional, estando obligado a dirigir el acondicionamiento de la carga, con supervisión activa de la misma. Tomará parte en las reparticiones de otros vehículos distintos al que habitualmente conduce cuando no disponga de éste artículo 43. —Conductor de ámbito comarcal.— Es el que conduce un vehículo destinado al transporte de ámbito comarcal, estando además obligado a dirigir la carga y descarga del vehículo, participando activamente en acondicionamiento de la misma, de las obligaciones enumeradas en el artículo anterior. Artículo 44. —Conductores de ámbito local.— Es el que conduce un vehículo destinado al ámbito local, estando obligado a intervenir directamente en la carga y descarga del vehículo, entrega y recogida de mercancía a los clientes de la empresa».

⁴ «Artículo 23 Carga y Descarga: No será realizada en ningún caso por el conductor del vehículo, salvo pacto y remunerado. Los conductores de vehículos sistema, obligados a realizar las tareas del artículo 16, Subgrupo b), apartado IV de la ordenanza...».

gestión comercial, y contempla una previsión respecto al ascenso de la categoría de mozo ordinario a la de mozo especializado⁵.

También en la línea de adaptación de la clasificación profesional de la Ordenanza a las nuevas necesidades del sector y a las nuevas reglas del Estatuto, existen algunos convenios en los que se va más allá, estableciendo cláusulas relativas a la *conveniencia de modificar* las categorías existentes. Ejemplo de ello son los CC Transporte de mercancías por carretera de Barcelona⁶ (DOGC 21/08/96), Jaén⁷ —regulares— (BOP 02/03/98, convenio para 1997), La Rioja⁸ (BOLR 26/02/98, convenio del año 1997), o el de Tarragona⁹ (DOGC 18/03/96 y 18/11/97).

Mención aparte merecen los convenios que hacen un esfuerzo mayor, y *desarrollan* en capítulos al efecto la estructura profesional u organización del trabajo en la empresa, con mayor o menor detalle, pero siempre teniendo como referencia las negociaciones que estaban llevándose a cabo para culminar en el AGTM.

En este sentido, el CC Transporte de mercancías por carretera de Baleares para los años 95/96 (BOCAIB 30/12/95) establecía una

⁵ «Artículo 12.- Oficiales administrativos: A los oficiales administrativos corresponde la realización, en su caso, de gestiones comerciales, tanto en empresas como en visitas a clientes y organismos». «Cláusula adicional tercera: Los mozos ordinarios que vinieran desempeñando esta categoría durante un período de dos años, pasarán automáticamente al cumplir los mismos, a la categoría de Mozo Especializado».

⁶ En el artículo 10 (Organización del trabajo) se dispone que las funciones y tareas propias de cada categoría se determinarán entre empresario y representantes de los trabajadores «en los casos no determinados en la Ordenanza Laboral, acuerdo, laudo que la sustituya o en el Convenio en vigor», y el artículo 41 (Clasificación Profesional) emplaza a las partes a «iniciar las negociaciones con un estudio que conduzca a una reclasificación o clasificación de las categorías profesionales de este sector, para incorporarlo con carácter normativo», estableciendo una serie de equiparaciones entre categorías.

⁷ El artículo 46 establece la remisión a la Ordenanza hasta tanto se apruebe el Acuerdo de sustitución, y en todo caso hasta el 31 de diciembre de 1997, añadiendo que «en caso de no producirse tal sustitución, ambas partes firmantes del presente convenio, se comprometen a iniciar a través de la Comisión paritaria, las oportunas negociaciones para llevar a cabo la regulación de las categorías y funciones antes del 31 de diciembre de 1997».

⁸ En la Disposición adicional cuarta se acuerda reunir a la comisión paritaria «a los efectos de realizar los estudios pertinentes tendentes a valorar qué categorías son las que efectivamente desarrollan sus funciones en la actividad del transporte de mercancías en la actualidad y, caso de proceder, optar por la desaparición de las obsoletas».

⁹ En el artículo 39 (Reclasificación Profesional) se establece que «La Comisión paritaria queda especialmente facultada para que durante la vigencia de este convenio se efectúe la reclasificación profesional, a los fines de la revisión de las definiciones de la Ordenanza Laboral en dicha materia y su perfeccionamiento en la medida en que sea necesario».

regulación extensa de la materia, con distribución en cinco grupos (Personal Superior y Técnico, Administrativo, de Movimiento, de Transporte de Muebles, Mudanzas y Guardamuebles, y Subalterno), con definición exhaustiva de las categorías propias de cada grupo. El de los años 97/99 (BOCAIB 13/01/98) reproduce dicha regulación.

El CC Transporte de mercancías por carretera de Ceuta para los años 97/98 (BOP 22/05/97) organiza la estructura profesional en dos grupos (administrativo y de transporte), estableciendo en su artículo 8 que *«Las categorías consignadas en el presente convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad o volumen de las empresas no lo requieren. No obstante, si en alguna empresa se ocupa algún trabajador de grupo o categoría no incluido en el mismo, se entenderá ampliado provisionalmente el cuadro de la tabla de categorías hasta la negociación de un nuevo convenio, y se procederá mientras tanto, a la asimilación con el nivel retributivo básico y complementos que correspondan a dicha categoría profesional, teniendo en cuenta la equiparación y su definición que pueda deducirse de la ordenanza laboral para las empresas de transporte por carretera, o norma legal que la sustituya.»* En el artículo 9 se definen los grupos y las categorías que los integran.

Los CC Transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 7/08/96 y 14/07/97) también hacen una relación detallada de los 5 grupos contemplados en la Ordenanza y de las categorías de cada uno de ellos.

El CC Transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/05/97) distingue cuatro grupos (Grupo I: Personal Subalterno, Grupo II: Personal Técnico, Grupo III: Personal de Tráfico y Operaciones, Grupo IV: Personal de Administración), y define las categorías de cada grupo (siendo un total de 25). También establece una «asimilación salarial de las categorías no recogidas», remitiéndose a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral ¹⁰.

¹⁰ Artículo 9: «Para todas aquellas categorías no recogidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, asimilándose en cuanto a niveles salariales con las categorías especificadas en el presente convenio a tenor de las funciones y responsabilidades descritas en las categorías no enunciadas, salvo el capataz de mudanzas que estará equiparado a los efectos económicos al conductor trompista o de conmovil».

El CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) dispone en su artículo 40 que «De forma provisional, y en tanto en cuanto no se apruebe o pacte el acuerdo general del sector de Transporte de Mercancías por Carretera, subsistirá la clasificación profesional, existente en el Convenio de Transportes de Mercancías por Carretera para la provincia de Valencia. En todo caso, a dicha clasificación se añadirá la categoría profesional de Comercial, equiparada en salario a la de oficial 2.^a administrativo. Una vez se apruebe el acuerdo general se adaptará la actual clasificación profesional a la que en dicho acuerdo se pacte. Hasta dicha adaptación la clasificación profesional será la siguiente, las categorías que a continuación se indican tendrán, además de las funciones especificadas en la Ordenanza Laboral, las siguientes:...». Sin embargo, en la tabla salarial no aparecen la totalidad de las categorías definidas en dicho artículo.

Existen algunos convenios que no establecen grupos profesionales, indicando en las correspondientes tablas salariales niveles retributivos, cada uno de ellos con diversas categorías ¹¹.

Otro grupo de convenios tan sólo señalan un listado de *categorías profesionales* en las tablas retributivas, sin incluirlas en grupos o niveles ¹².

8.3. ESTRUCTURA PROFESIONAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL AÑO 1998.

El AGTMC, a diferencia de la Ordenanza del sector, reduce a cuatro los grupos profesionales, y los denomina del siguiente modo (art. 16):

Grupo I: Personal Superior y Técnico

Grupo II: Personal de Administración

Grupo III: Personal de Movimiento

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares

¹¹ Convenios colectivos de Asturias (BOP 9/6/97), en el que se establecen 12 niveles —del I al XI, con un VI bis—; y Segovia (BOP 25/4/97), con 9 niveles.

¹² Así los convenios de Albacete (BOP 3/7/96, 24/10/97), Asturias (BOP9/6/97), Badajoz (BOP 10/12/96), Cádiz (BOP 9/8/96), Granada (BOP 1/6/96), o Guadalajara (BOP 21/4/97).

El número de categorías ha sido sustancialmente rebajado a treinta y cinco, frente a las más de 100 de la Ordenanza (art. 17 a 20) Así, el grupo I está compuesto de trece categorías¹³, el II de seis categorías¹⁴, y tanto el III¹⁵ como el IV¹⁶ de ocho cada uno.

Una vez sentada esta estructuración, y teniendo presente el Acuerdo General, pasamos a detallar la influencia que el mismo ha tenido en los convenios negociados para el año 1998.

1.º) En primer lugar, destacamos los convenios que *asumen el contenido del Acuerdo* General del sector, cumpliendo de igual modo

-
- ¹³ — Director de Area o Departamento.
 — Director o Delegado de Sucursal.
 — Jefe de Servicio.
 — Titulado de Grado Superior.
 — Titulado de Grado Medio.
 — Jefe de Sección.
 — Jefe de Negociado.
 — Jefe de Tráfico de Primera.
 — Jefe de Tráfico de Segunda.
 — Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores.
 — Inspector-Visitador de empresas de mudanzas.
 — Jefe de Taller.
 — Contramaestre.
- ¹⁴ — Oficial de Primera.
 — Oficial de Segunda.
 — Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.
 — Encargado de Garaje.
 — Auxiliar.
 — Telefonista.
- ¹⁵ — Conductor mecánico.
 — Conductor.
 — Conductor-Repartinador de vehículos ligeros.
 — Capataz
 — Capitonista
 — Ayudante y/o mozo especializado.
 — Auxiliar de Almacén-basculero.
 — Mozo ordinario.
- ¹⁶ — Ordenanza
 — Guarda
 — Personal de mantenimiento y limpieza
 — Capataz de Taller o jefe de Equipo.
 — Oficial de Primera de oficios.
 — Oficial de segunda de oficios.
 — Mozo especializado de taller.
 — Peón ordinario.

con la legislación vigente en materia de concurrencia de convenios. Del conjunto de convenios referidos los siguientes se encuentran en esta situación:

- *Cantabria* (BOC 3/9/98): introduce las categorías y grupos del Acuerdo General, con una cláusula previa justificadora de dicha modificación¹⁷.
- *Castellón* (BOP 30/6/98): también reproduce en su texto lo dispuesto en el Acuerdo, sin embargo, los grupos y categorías de la tabla salarial no se corresponden con el contenido del artículo 26, asemejándose más a la distribución de la antigua Ordenanza.
- *Córdoba* (BOP 10/9/98): reproduce en su articulado de forma literal lo estipulado en el Acuerdo, tanto en lo referente a los grupos como a las categorías, y las definiciones de unos y otras (arts. 14 y siguientes).
- *Huesca* (BOP 30/6/98): establece una remisión al Acuerdo¹⁸, sin embargo, en la tabla salarial se reproducen los grupos y categorías que venían regulados en la Ordenanza Laboral del sector.
- *Toledo* (BOP 27/6/98): también reproduce el texto del Acuerdo, con la única innovación de redactar las diferentes categorías en masculino y en femenino.
- *Zaragoza* (BOP 12/9/98): al igual que el de *Córdoba*, reproduce el texto íntegro del acuerdo en cuanto a la clasificación profesional (Anexo I del convenio).

2.^o) En segundo lugar, nos encontramos con convenios colectivos que *mantienen la misma regulación* en la materia que los conve-

¹⁷ Artículo 31 Refundición de funciones y categorías: «Con motivo de los cambios tecnológicos del sector de Transporte de Mercancías por Carretera se considera conveniente efectuar una revisión de funciones y de categorías profesionales, y en este sentido se establece una nueva clasificación de personal, que a continuación se consigna, y que es meramente enunciativa, y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa».

¹⁸ El artículo 33 (Normas de carácter subsidiario) establece lo siguiente: «En todo lo no estipulado en este Convenio y como norma supletoria, se estará a lo dispuesto en las cláusulas del Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera, Resolución de 13 de enero de 1998, Boletín Oficial del Estado número 25, de 29 de enero de 1998».

nios para el año 1997, remitiéndonos al comentario realizado en el apartado anterior. Así pues, respecto a tales convenios se ha de destacar que se separan de lo previsto en el AGTMC, en cuanto a la prohibición de concurrencia y reserva de la materia que se analiza, posibilitando una doble regulación sobre la clasificación profesional del personal al servicio de las empresas de transporte de mercancías por carretera, una de ámbito estatal y otra de ámbito provincial, salvo que vieran, en su día, autorizada la regulación que llevan a cabo por la propia Comisión Paritaria de dicho acuerdo, a tenor, como se refirió, de lo previsto en el artículo 14/2 del AGTMC

Ejemplos de ese grupo de convenios son los de Álava (BOTH A 22/7/98), Albacete (BOP 26/8/98), Baleares (BOCAIB 13/1/98), Cáceres (BOP 30/7/98) y Guipúzcoa (BOP16/6/98), que incluye una cláusula de remisión a lo dispuesto en los anteriores convenios y a la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, «...que se da por reproducida en todo aquello no regulado en el presente texto y que no se oponga a la legislación vigente y demás legislación general». Granada (BOP 13/8/98). En el caso del CC Las Palmas (BOP 16/8/98), tan sólo se diferencia del convenio de año anterior en que las categorías están redactadas en masculino y en femenino. Por su parte el CC La Rioja (BOLR 17/9/98), a pesar de reproducir la estructura profesional del anterior convenio, establece una remisión expresa al contenido del Acuerdo General suscrito el 20 de octubre de 1997 (disposición adicional tercera), y reitera lo estipulado en el convenio del año 1997 en cuanto a la necesidad de reunir a la Comisión mixta para «...valorar que categorías son las que efectivamente desarrollan sus funciones en la actividad del transporte de mercancías en la actualidad y, caso de proceder, optar por la desaparición de las obsoletas...» (disposición adicional segunda).

Mas difícilmente comprensible es la regulación del CC Tarragona (DOGC 31/8/98), cuya Disposición Transitoria Primera es del siguiente tenor literal «1. Ambas partes declaran la conveniencia de que con carácter nacional se establezca el pertinente proceso a los efectos de sustituir la Ordenanza Laboral actualmente vigente en el momento en que se produzca su derogación. En este sentido ambas partes se comprometen a iniciar las correspondientes conversaciones con sus cúpulas a los efectos de posibilitar dicha negociación, recomendando en concreto los siguientes temas: ámbitos de aplicación (personal, funcional, territorial y funcional), grupos profesionales, estructura salarial o de la retribución, jornada, movilidad funcional y geográfica, formación profesional, régimen disciplinario, empleo,

modalidades de contratación, período de prueba y salud y seguridad en el trabajo. En el supuesto que a nivel estatal se llegara a acuerdos en relación a la sustitución de la Ordenanza Laboral y de los temas recomendados, los mismos se incorporarán al Convenio. 2. En el ínterin, se estará a lo pactado en este Convenio y, subsidiariamente, en los pactos particulares de empresa, en la legislación vigente y en la actual Ordenanza Laboral...».

9. ESTRUCTURA SALARIAL

Sin lugar a dudas, la materia salarial es una de las más afectadas por el nuevo equilibrio que se establece entre Ley y Autonomía Colectiva tras la reforma de la legislación laboral de 1994/1997. En este sentido, la derogación del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, de Ordenación del Salario, de una parte, y la permanente llamada que en los vigentes artículos 26 y ss ET se hace a la negociación colectiva para fijar la estructura del salario, la naturaleza de sus componentes o las formas de retribución de los trabajadores, de otra, elevan hasta niveles de difícil ponderación la necesidad y utilidad del estudio del quehacer colectivo en esta materia.

Lo que se dice resulta además especialmente indicado en el caso del transporte por carretera, donde tradicionalmente ciertos conceptos salariales y sobre todo extrasalariales (típicamente dietas) han venido constituyendo el grueso de las percepciones dinerarias de los trabajadores¹.

Bajo estas consideraciones, y en el sector de transporte de mercancías por carretera, resulta obligado partir de las previsiones recogidas al efecto en los artículos 32 y ss AGTMC, sobre todo porque van a marcar la pauta de las especialidades más acusadas que en el sector del transporte se suscitan en materia de salario. Ello es perceptible ya en la misma definición de salario que suministra el artículo 32 del Acuerdo, toda vez que en ella se aprecia una interesante adaptación de la noción del artículo 26.1 ET destinada a aclarar que como salario también se consideran las percepciones económicas

¹ Vid. artículos 37 a 58 OLTC

que retribuyen los llamados *tiempos de presencia*. Así, el citado artículo 32 AGTMC dispone que «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario»²; por obvio que ello fuere, bien está que se afirme la naturaleza salarial de los importes destinados a retribuir los períodos de presencia (no se conduce, pero se está a disposición o se realizan tareas complementarias).

Algo parecido ocurre en la identificación de los conceptos extrasalariales que hace el artículo 33 AGTMC, conforme al cual «no tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes: a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral; b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos; c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados». Y, sobre todo, en el desarrollo que del artículo 26.3 ET realizan los artículos 34 a 42 del Acuerdo³. De todo ello se trata a continuación.

9.1. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Pocas son las novedades que respecto de la estructura del salario se aprecian en los convenios colectivos del sector del transporte de mercancías. En esencia, y de acuerdo con el artículo 26 ET, los pocos convenios que expresamente aluden a esta cuestión, señalan, con mayor o menor desagregación, los típicos salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

² Igual, artículo 35 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

³ Una solución similar en artículo 30 de CC Transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 26/06/98), artículos 31 y 32 de CC Transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98), artículo 18 de CC Transporte de mercancías por carretera de Zaragoza (BOP 12/09/98), artículo 38 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

Así, el artículo 20 del CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHÁ 22/07/1998) define la estructura del salario distinguiendo entre *conceptos retributivos* (salario base, complementos [antigüedad, prima de rendimiento, horas extra, gratificaciones de Julio y Navidad, participación en beneficios]) y *conceptos indemnizatorios* (Dietas, Plus de distancia, Plus de nocturnidad). De forma parecida, el artículo 14 de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) establece una estructura salarial que distingue entre *salario base*, *complementos salariales* (personal, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad y de vencimiento periódico superior al mes), *complementos extrasalariales* y *otros* (sic). También responde a una estructura compleja la solución incorporada al CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98). Conforme a su artículo 40, y para el período comprendido entre 1 enero 1998 y 31 diciembre 1999, las remuneraciones de los trabajadores responderán a alguno de los siguientes conceptos: a) *salario mínimo por categorías* (salario base más complemento de convenio), b) *pluses de asistencia y de productividad* y c) *plus de transporte y gastos de locomoción*. A partir de 1 enero 2000 y hasta 31 diciembre del mismo la retribución estará formada por a) *salario base por categorías*, b) *pluses de asistencia y de productividad* y c) *plus de transporte y gastos de locomoción*.

Sobre el mismo esquema, aunque con mucha más sencillez, el artículo 6 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) se refiere sólo al *salario base*, *plus de convenio* y *plus de transporte*. Por su parte, el artículo 9 CC Transporte de mercancías por carretera de Coruña (BOP 19/06/97) estructura la remuneración de los trabajadores incluidos en su ámbito en a) *salario base* y b) *complementos salariales* (personales, de puesto de trabajo y de vencimiento periódico superior al mes).

Por su parte, el artículo 34 AGTMC indica que «en la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y *asignaciones voluntarias adicionales*»⁴.

De estas últimas, trata el artículo 43 del Acuerdo para disponer que «las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en

⁴ También, entre otros, artículo 33 de CC Transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98), artículo 18 de CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998).

metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, *cotizable a todos los efectos en Seguridad Social*, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Acuerdo general, por Convenio Colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación *no podrá suponer discriminación* por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores». Se trata, además, de conceptos *no consolidables*, por lo que «las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente Acuerdo general o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior».

En fin, «las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo»⁵. En todo caso, «si en los convenios colectivos de ámbito inferior se hubiera regulado con anterioridad de forma expresa lo relativo a las asignaciones voluntarias, se estará exclusivamente a lo expuesto en los mismos».

Téngase presente, por lo demás, que el hecho de que sólo unos pocos convenios contemplen de manera expresa de la estructura del salario, se contrarresta, obviamente, con la propia estructura implícita que del salario pone de manifiesto la regulación de sus distintos componentes. En este sentido, conviene destacar que la mayoría de convenios analizados conceptúa los distintos componentes salariales y extrasalariales, remitiendo generalmente a las tablas anexas su concreta cuantificación. A tal efecto, las fórmulas más frecuentes son las que avisan que de «las retribuciones pactadas en el presente Convenio son las que figuran relacionadas en la tabla salarial adjunta»⁶.

⁵ Similar, artículo 23 de CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 39 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

⁶ A mero título de ejemplo, artículo 18 de CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 40 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), artículo 7 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (DOG01/03/99).

Otro aspecto del que se ocupan la práctica totalidad de convenios analizados es el relativo a la *previsión sobre incremento del salario* a partir de IPC fijado por el Gobierno o por el INE y, en su caso, abono de las diferencias⁷, con o sin contemplación de subidas por encima del mismo⁸. En algunas ocasiones la previsión sobre incremento es directa⁹ y otras se instrumenta mediante una combinación de las dos posibilidades (directa e indirecta en función del IPC)¹⁰.

⁷ Artículo 26 de CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 9 de CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), artículo 5 de CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), artículo 16 de CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), artículo 10 CC Transporte de mercancías por carretera y Agencias de Transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97), artículo 40 CC Transporte de mercancías por carretera y Agencias de Transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

⁸ Vgr., de un punto en artículo 6 de CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), del 30% del mismo en artículo 38 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998).

⁹ Así, artículo 17 de CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), a cuyo tenor «la subida salarial para el año 1998, será del 3,2 por ciento. Para el año 1999, el incremento salarial será de un 3,1 por ciento sobre las tablas salariales del año anterior. Se procederá a efectuar revisión salarial en el exceso de dichos porcentajes para cada año».

¹⁰ Por ejemplo, CC Transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98), tras fijar una subida de 2,5% para el primer año de vigencia del convenio (art. 46) añade en su artículo 47 bajo la rúbrica «Cláusula de revisión salarial» que «en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2,5 por ciento, se efectuará una revisión salarial del 100 por ciento de la diferencia aritmética que exista entre el IPC real de dicho año y el 2,5 por ciento. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 1998, al 31 de diciembre de 1998, sirviendo esta diferencia o revisión, en caso de producirse, como base de cálculo para futuras revisiones y subidas salariales. El abono de estas diferencias, si se produjesen, se realizaría dentro del primer trimestre del año 1999. Respecto a los años 1999 y 2000 la cláusula de revisión salarial descrita arriba, funcionará de igual forma teniendo como referente la subida salarial real de cada uno de los años.

Por su parte, el artículo 18 de CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), dispone que «en el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara a 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2,5 por ciento que ha servido de base inicial para el cálculo del incremento en ese año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1999.

En 1999 los importes de los conceptos económicos reflejados en las tablas y texto del Convenio experimentarán un incremento equivalente a la previsión oficial de inflación para ese año.

También es frecuente la determinación convencional del período de liquidación de los *atrasos generados por la aplicación retroactiva del convenio*. Por citar un sólo ejemplo, el artículo 46 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) advierte que «los atrasos económicos correspondientes al presente Convenio colectivo, serán abonados por las empresas como máximo un mes después de la fecha de publicación del mismo por Boletín Oficial de la provincia».

9.2. SALARIO BASE

El «sueldo o salario base» es definido en el artículo 35 AGTMC como la «retribución fija cuantificada en Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo». En lo esencial, la definición se mantiene en el conjunto de convenios colectivos examinados, aunque bajo la rúbrica *salario base* lo que en ellos se indica principalmente es que, como tal, habrá que considerar el concepto así identificado en la correspondiente tabla salarial anexa al convenio. Por ejemplo, a tenor del artículo 9 de CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), «el sueldo o salario base para cada una de las categorías profesionales, será el que figura en las tablas anexas, que debidamente suscritas, se incorporarán al presente Convenio»¹¹. A veces, sin embargo, el articulado del convenio omite cualquier referencia al salario base o al salario de convenio, aunque en último término su cuantía sí aparece consignada en la correspondiente tabla salarial¹²

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrará a 31 de diciembre de 1999 un incremento superior a la previsión de inflación que hubiera servido de base inicial para el cálculo de incremento en ese año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1999».

¹¹ Igual en artículo 20 A del CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), artículo 10 de CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), artículo 20 de CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), artículo 34 de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 16 de CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), artículo 14 CC Transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

¹² Vgr. CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Viz-

En algún caso, el intento de definir qué sea el salario base es más acusado. Así, el artículo 15 de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) declara que «la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal salario base se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo en este convenio». «Se considera siempre referido a la jornada pactada en este convenio». «Si por acuerdo entre empresa y trabajadores se pactara una jornada con horarios restringidos, el salario base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte».

En fin, otras veces la definición convencional aporta alguna precisión adicional. Por ejemplo, el artículo 17 de CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) avisa que el salario base recogido en los anexos es el que sirve de módulo para el cálculo de complementos; el artículo 31 de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) señala que salario base es el que se devenga «por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según tabla anexa»; el artículo 28 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) advierte que «para los grupos de cotización 8 al 11 (respecto de los que no se recoge salario mensual), el salario diario se calcula «dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30»¹³.

Como previsiones convencionales más originales cabe señalar las contenidas en el artículo 16 de CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja para 1997 (BOLR 26/02/1998)¹⁴ a cuyo tenor los salarios «deberán ser recíprocamente compensados con un esfuerzo normal de trabajo por el receptor de los mismos»; o en el artículo 4 de CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) que bajo la rúbrica «Niveles retributivos» afirma que «se reestructuran los niveles salariales y las categorías profesionales en un intento de modernización y racionalización de las funciones», aunque como «modificaciones más significativas» (sic) indica los cambios en la estructura profesional. Y también la directa estimación convencional del valor de la hora ordinaria de trabajo, que realiza, por ejemplo, el artículo 26 de CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998). Conforme al

¹³ Este convenio también prevé expresamente que las empresas puedan mejorar el Salario Base y demás partidas.

¹⁴ La previsión desaparece, sin embargo, en CC Transporte de Mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), negociado para los años 1998 a 2002.

mismo, «para el cálculo del valor hora ordinaria, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. La fórmula de su cálculo aceptada es la siguiente: (salario base más antigüedad por 455 días) más (complementos salariales por 365 días), dividido todo ello entre el número de horas anuales pactado en este Convenio». Por su parte, el artículo 27 de CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) señala como valor de la hora ordinaria el resultado de dividir el salario semanal entre el número de horas de trabajo a la semana.

9.3. COMPLEMENTOS SALARIALES

Como es sabido, al salario base se añaden, tal y como reza el artículo 36 AGTMC, recogiendo el testigo del artículo 26.3 ET, los «complementos salariales que pudieran establecer los Convenios Colectivos». Conforme a este mismo artículo, dichos complementos «habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los artículos siguientes (del mismo Acuerdo)». De ellos se trata seguidamente:

9.3.1. Complementos personales

A tenor del artículo 37 AGTMC «serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tienen carácter de consolidables». Con carácter general, y salvo alguna excepción¹⁵, todos los convenios analizados incluyen como típico complemento personal el de antigüedad. En cambio, resulta poco frecuente la alusión a otros complementos de esta naturaleza, como idiomas o títulos. Del de *idiomas*, por ejemplo, sí se ocupan CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) cuyo artículo 24 dispone que «el trabajador que por necesidades del servicio preste o ejercite sus conocimientos de algún idioma extranjero, percibirá una gratificación mensual de 7.164 pts., siempre y cuando el trabajador tenga la suficiente y correspondiente titulación y haya sido contratado con esta condición», y el CC Transporte de mercancías por carretera, garajes, lavado y engrase de Lugo (DOG 12/06/97) que establece un plus de 11.783 pts./mes por este concepto.

¹⁵ Vgr. CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998)

En lo que se refiere, pues, al *complemento personal de antigüedad* interesa subrayar que la negociación colectiva en el sector del transporte oscila entre el mantenimiento de la solución incorporada al viejo artículo 25 ET (incrementos porcentuales por tramos de antigüedad) y la utilización de las posibilidades que tras la desregulación de esta materia en 1994 tienen los negociadores. En realidad, y con la importante advertencia del respeto a las normas que sobre esta materia se hallen contenidas en «los convenios de ámbito inferior donde se hubiera regulado de forma expresa la antigüedad», la única regla de referencia al respecto es la contenida en el artículo 37 AGTMC, que, en solución ecléctica, conserva, de una parte el viejo sistema de tramos e incrementos porcentuales, aunque rebajando significativamente la entidad de los mismos («la promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por 100 del salario base a los cinco años, un 10 por 100 a los diez años, un 15 por 100 a los quince años, y un 20 por 100 a los veinte o más años de servicios computables») y, de otra, advierte que «los trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuere su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, *se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable*, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1997; a los que en esa fecha estén en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal se les reconocerá en su momento —salvo que ambas partes acuerden otra forma de compensación— el derecho a cobrar, a título personal, la cantidad que habrían devengado al consolidarlo, calculada con arreglo a los salarios vigentes en tal momento».

La misma solución ecléctica se aprecia en otros convenios:

- Quizá el ejemplo más evidente sea el que ofrece el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), cuyo artículo 9.6 simplemente dispone que a los trabajadores contratados a partir de 1 enero 1998 «se les aplicará el artículo 37 del Acuerdo Marco (...) con efectos de 1 de enero 1998», mientras que para los contratados antes de 31 diciembre 1997, «el artículo 37 citado entrará en vigor el día 1 mayo de 2000».
- En la misma dirección, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH)

22/07/1998) tras recoger en su artículo 23 una escala según la cual el importe del complemento de mérito irá desde el 10% del salario base a los 5 años, hasta el 60% a los 29 años, termina declarando que los trabajadores «contratados a partir de 1 de enero de 1994, disfrutarán de un aumento periódico del 5% sobre el Salario Base por cada cinco años de servicio en la misma empresa».

- El CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) crea en su artículo 27 un «*complemento para sustituir y compensar la antigüedad*» cuyo complejo régimen jurídico pivota sobre los siguientes cuatro puntos: a) dicho complemento sustitutorio será del 15% del salario base, aplicado gradualmente durante 7 años consecutivos desde 1996 (2% por año durante los seis primeros y 3% el último); b) dicho complemento será aplicable a todo el personal que no devengue antigüedad o que devengándola su cuantía sea inferior al complemento compensatorio «en cuyo caso este complemento absorberá y compensará la antigüedad que tenga reconocida»; c) «se congela definitivamente la cuantía de la antigüedad reconocida al personal afectado este Convenio (...). que quedará fijada en lo que se devengue a 31 diciembre 1997; d) al amparo de Disp. Trans. 6.^a ET, «se pacta la expresa sustitución del artículo 39 O.L. para empresas de Transportes por carretera (OM. 20 marzo 1971) ¹⁶», e) la referencia del Convenio colectivo al complemento personal de antigüedad se equipara a todos los efectos al complemento de antigüedad sustitutivo.
- El artículo 23 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99), rubricado «nuevo sistema de promoción económica», declara «suprimido el antiguo sistema de cálculo y abono del denominado “premio de antigüedad”», para, de inmediato, a) consolidar los importes percibidos por dicho concepto por los trabajadores a 31 diciembre 1997, b) establecer un régimen transitorio para la perfección del complemento a extinguir en favor de trabajado-

¹⁶ La Disp. Trans 6.^a parece declarar la sustitución completa, y no parcial, de la OLTC. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que sólo el Minsiterio de Trabajo podía derogar total o parcialmente dicha norma, aparte de que, en todo caso, habrá que entender que tal OLTC perdió su vigencia a 31 diciembre de 1995. Por tanto, cuando se firma esta convenio la Ordenanza que el mismo pretende derogar ya no está vigente.

res ingresados con posterioridad al año 1995, y c) ordenar, «como compensación por la pérdida de la antigüedad futura y en sustitución de la misma» un incremento en las tablas salariales durante cuatro años.

- El CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) establece también, por una parte, que «todo el personal ingresado en una empresa a partir del 1 de enero de 1994 percibirá en concepto de antigüedad: Cumplidos tres años, el 3 por ciento. Aumento de un 1 por ciento por año de permanencia, a partir del cuarto año. A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por ciento», y por otra que «a los trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuera su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1997; a los que en esa fecha estén en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal se les reconocerá en su momento salvo que ambas partes acuerden otra forma de compensación el derecho a cobrar, a título personal, la cantidad que habrían devengado al consolidarlo, calculada con arreglo a los salarios vigentes en tal momento».
- El CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) dispone en su artículo 30 el mantenimiento *ad personam* de las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores a 31 diciembre 1996, «congelándose su cuantía». En cambio, para los restantes trabajadores fija nuevas cantidades a partir de 1 enero 1998¹⁷.
- El CC Transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98) distingue en su artículo 8 distintos tramos según el porcentaje de complemento consolidado con el viejo sistema a 1 de enero de 1997 a efectos de garantizar el mantenimiento en su percibo y, en su caso, autorizar los incrementos posibles o perfección de nuevos tramos. En cambio, para los trabajadores de reciente ingreso en la empresa limita el importe máximo del plus al 20% del salario base.

¹⁷ 3.072 pts./mes, a los tres años, 6.144 pts./mes a los cinco años, 9.216 pts./mes a los diez años y 12.288 pts./mes a los quince años.

- Expresamente concebida como medida de fomento de empleo, el artículo 29 CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) advierte que «para los trabajadores contratados a partir de 1 junio 1995, su complemento personal de antigüedad será el siguiente: A los cinco años, 5%, a los diez años, 10%, a los 15 años, 15%». No obstante, y dada la finalidad declarada de la medida, esta escala «no será de aplicación en aquellas empresas que utilicen este apartado para abaratar costes laborales a través de la sustitución de trabajadores mediante regulaciones de empleo o despidos improcedentes». En cambio, para los restantes trabajadores, su artículo 11 regula un complemento personal de antigüedad que distingue hasta 8 tramos (desde dos años a veintinueve años) y que determina incrementos sobre salario base desde un 5% hasta un 60%.

Más simple —y más anclada en el viejo sistema— es la solución que incorporan, entre otros, los CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), Toledo (BOP 27/06/1998) y Almería (BOP 28/09/1998) y CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998).

- En efecto, a tenor del artículo 8 del primero, el complemento de antigüedad «consistirá en el devengo de un máximo de dos bienios (de 3.300 pts./mes cada uno) y posteriormente un máximo de cinco quinquenios (de 6.600 pts./mes cada uno)», con independencia de la categoría profesional del trabajador. De esta forma «no podrá devengarse una antigüedad superior a 39.708 pts., correspondientes al 60% del salario base percibido en el convenio del sector del año 1994 para la categoría profesional de conductor». No obstante, a los trabajadores que a 1 enero 1995 recibieran una cantidad mayor se le respeta y la mantendrán invariable.
- El CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo establece en su artículo 31A) que la antigüedad se devengará a razón de dos bienios a 4.217 pts./mes cada uno para todas las categorías y «a continuación tres quinquenios como máximo», siendo el valor de cada quinquenio igual al de dos bienios. Como siempre, los trabajadores que a 31 diciembre 1994 percibieran una cantidad superior, «continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo

sistema».

- De forma similar, el CC para transportes por carretera de Almería reconoce en artículo 31 un máximo dos bienios y dos quinquenios cuyo importe se fija en tabla anexa, aunque sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición por trabajadores empleados antes de 1 enero 1995 a los que se aplica la escala recogida en su Disposición Transitoria.
- El artículo 17 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada dispone que «respetando los derechos de antigüedad superiores al 25 por ciento, de los trabajadores en activo a 31 de diciembre de 1995, se establece un nuevo sistema de antigüedad consistente en: Dos años, 5 por ciento; Cuatro años, 10 por ciento; Nueve años, 20 por ciento; Catorce años, 25 por ciento. Todo ello calculado sobre el salario base».
- Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera de Ceuta (BOP 22/05/1997) establece en su artículo 20 un complemento del 5% de salario base por bienios, con máximo de dos, y del 10% de salario base por quinquenio, añadiendo, como el viejo artículo 25 ET, que «la acumulación de incrementos en ningún caso podrá suponer más del 10% a los cinco años, 25% a los quince, 40% a los 20 y 60% a los 25 o más».
- Esta solución es muy parecida a la que incorpora el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), aunque la técnica de este último no resulte especialmente afortunada. Así, a tenor de su artículo 19 «los/as trabajadores/as fijos comprendidos en este Convenio disfrutará(n) como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 5 por ciento y cinco quinquenios al 10 por ciento cada uno, *ajustándose en todo caso a los topes señalados por la Ley 8/1980 del Estatuto de los/as Trabajadores/as*» (sic).
- También más apegado al modelo antiguo, el artículo 16 del CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) establece un complemento que se devenga a razón de dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10% de salario base.

- Sobre el viejo esquema, pero reduciendo drásticamente las cuantías y sin perjuicio de los derechos adquiridos, el artículo 21 CC Transportes de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) dispone unos incrementos por antigüedad del 5% del salario base a los dos años, 10% del salario base a los 4 años y 20% de salario base a los nueve años, y el artículo 8 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (DOG01/03/99), limita el importe máximo a un 20% del salario base a los veinte años.

Más excepcional resulta la sustitución del complemento de mérito por otro de nueva creación. Por ejemplo, el que artículo 16 CC Transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) llama *plus de consolidación* que beneficia a los trabajadores contratados hasta 31 diciembre 1995 (y también a ciertos trabajadores incursos en situaciones excepcionales de adquisición de derechos), o el que el CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) denomina «complemento de convenio».

Otras veces, la sustitución de la antigüedad se compensa mediante la creación de dos nuevos pluses, uno para los trabajadores que ya vinieran percibiendo antigüedad y otro para los de nuevo ingreso. Así, el artículo 6 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) establece un *plus personal de promoción* y un *plus personal consolidado*, el primero para sustituir al concepto de antigüedad que «queda extinguido». No obstante, su devengo es similar al del complemento de antigüedad: para 1998/1999 una escala variable que va de 4.500 pts./mes a los cuatro años, hasta un tope de 22.400 pts./mes a los veinte años. El segundo tiene como finalidad mantener las condiciones económicas de los trabajadores que vinieran percibiendo el complemento antigüedad en cuantía superior a la que resulta del plus personal de promoción. A éstos se les respeta como plus personal consolidado no absorbible la cantidad percibida en 31 diciembre de 1996, previéndose tanto que «aquellos trabajadores que ya tiene establecido el plus personal consolidado, este se les incrementará en un 1,7% igual que el resto de conceptos salariales», como que a los que en aquella fecha estuvieran en trance de adquirir otro tramo, se les reconocerá en su momento, a título personal el derecho a cobrar la cantidad a que habrían devengado al consolidarlo. En cambio, «para aquellos trabajadores que aún teniendo derecho a percibir el plus personal consolidado, éste fuera inferior a la cantidad que le correspondería por el plus personal de

promoción, se les sustituirá el plus personal consolidado por el plus personal de promoción, según la tabla anterior, extinguiéndose para ellos el plus personal consolidado y los efectos del mismo, pasando en lo sucesivo a percibir el plus personal de promoción».

La sustitución también se ordena en el CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) que, con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, establece un nuevo complemento que denomina *premio de vinculación*. Conforme a su artículo 35¹⁸, «el personal que a partir de la firma del presente Convenio se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el Convenio», devengará en concepto de premio de vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado antigüedad la cantidad de 5.250 pts./mes por cada cinco años de servicios, con un tope máximo de 15.750 pts./mes. No obstante, los «trabajadores que perciban antigüedad en cantidad superior a lo especificado (...) seguirán devengando la misma y se les respetará el derecho a alcanzar el próximo tramo porcentual a cumplir, en cuyo momento, quedará consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, teniendo éste la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible».

Extraña resulta, en cambio, la solución que incorpora el CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998). En efecto, si bien de un lado su artículo 20 declara tanto que «el complemento personal de antigüedad será percibido por los trabajadores desde la firma del presente Convenio de acuerdo con los siguientes tramos: Con tres años de antigüedad, 3.000 pts. Con cinco años de antigüedad, 6.000 pts. Con diez años de antigüedad, 9.000 pts. Con quince años de antigüedad, 12.000 pts.», como que «los trabajadores que al 31 de diciembre de 1994, percibieran cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los complementos personales por antigüedad anteriormente fijados, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema», por otro lado afirma que «*entendiendo ambas partes firmantes del Convenio que la potenciación de la contratación de trabajadores jóvenes es prioritaria a fin de reducir el desempleo, se considera que dicho complemento salarial supone una política negativa. Por dichos motivos las partes firmantes acuerdan su total congelación con el mantenimiento de las retribuciones existentes para los trabajadores hasta la firma del Convenio. A partir de dicha firma*

¹⁸ Cuya «vigencia no se agotará con la del Convenio» (art. 35, *in fine*).

dejará de devengarse cantidad alguna por dicho concepto respetándose las que se abonen hasta dicho momento».

Aparentemente más novedoso es el sistema de cálculo del complemento de antigüedad que recoge el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998). Así, conforme a su artículo 18 la promoción económica por este concepto se fija en función de los años de antigüedad (correlativamente del primero al decimoquinto) y de porcentaje de incremento anual partiendo del 2% al primer año de vinculación con la empresa (los incrementos son del 2% por año hasta el quinto años y del 1% a partir del sexto año y hasta el total de 15 años). En todo caso, «a los trabajadores que vinieran percibiendo, premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuera su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1997. A los que durante 1998 adquieran un nuevo tramo temporal, de conformidad con el Convenio anterior, se les reconocerá en su momento el derecho a cobrar, a título personal, la cantidad que habrían devengado al consolidarlo, calculada con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre de 1997».

9.3.2. Complementos de puesto de trabajo

Los tradicionalmente llamados complementos de puestos de puesto de trabajo son, por utilizar la definición que suministra el artículo 38 AGTMC, «los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente». Respecto de los mismos, y aparte esta definición, el Acuerdo únicamente señala que se trata de complementos «no consolidables» y que su retribución «se fijará en Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija».

Por su parte, el examen de la negociación colectiva el sector del transporte de mercancías por carretera pone de relieve tanto la *habitualidad* con que los convenios recogen este tipo de complementos (habitualidad por lo demás enteramente justificada por la clase de trabajos que realizan los trabajadores incluidos en sus ámbitos de apli-

cación), como la *multiformidad* de regímenes jurídicos. En este sentido, las distintas manifestaciones convencionales de los complementos por puesto de trabajo pueden estudiarse sistematizadas en tres grandes bloques: plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, plus por trabajo nocturno y otros supuestos.

Conviene recordar que, conforme a la jurisprudencia de unificación, los complementos vinculados al puesto de trabajo no se mantienen en los supuestos de movilidad funcional, salvo que una disposición legal o paccionada asegure su percepción¹⁹.

A) Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

Como se acaba de señalar, el régimen jurídico de los complementos de puesto de trabajo se singulariza prácticamente en cada convenio colectivo. En un intento de sistematización podrían distinguirse, cuando menos, los siguientes supuestos:

a) Regulación-tipo

Sin ser mayoritaria en el sector, como regulación tipo se considera la tradicional e indistinta compensación por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos²⁰.

b) Complementos con ámbito objetivo limitado

En este caso, se trata de convenios colectivos que únicamente reconocen derecho al percibo del plus por uno de los conceptos típicos. Por ejemplo, aparte un llamado «complemento de puesto de trabajo» del que más abajo se trata, el CC para transportes de mer-

¹⁹ SSTs 27 julio 1993 (RJ 1993, 5986); 20 diciembre 1994 (RJ 1994, 677); 5 febrero 1996 (RJ 1996, 851), etc.

²⁰ Por ejemplo, la contenida en el artículo 12 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), en el artículo 33 del CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), en el artículo 36 del CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), en el artículo 21 del CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), en el artículo 22 del CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), en el artículo 48 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

²¹ Adviértase, sin embargo, que en otra parte del mismo convenio (art. 62) y como norma de claro beneficio en favor de los trabajadores vinculados mediante contratos temporales de corta duración, se avisa que «los trabajadores con contratos de duración igual o inferior a seis meses percibirán complementos salariales de peligrosidad, penosidad y nocturnidad a razón del 25% del salario base y sobre los salarios correspondientes (días u horas) en que se hayan realizado tales trabajos».

cancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) regula en su artículo 30 exclusivamente el «plus de peligrosidad», omitiendo cualquier alusión a los de penosidad o toxicidad²¹. De forma similar y también junto a unos no concretados «complementos de puesto de trabajo (art. 22), el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) trata en su artículo 21 sólo del plus de peligrosidad reconocido a los trabajadores cuando «como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (A.D.R.)»²².

En algún caso más aislado, los complementos reconocidos son dos. Así los toxicidad y peligrosidad previstos en el artículo 29 del CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) o en el artículo 17 del CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

c) Complementos con ámbito subjetivo limitado.

Se trata de convenios colectivos que únicamente reconocen los complementos de penosidad, toxicidad o peligrosidad a una o unas concretas categorías profesionales de las previstas en la correspondiente clasificación profesional.

- Así por ejemplo, el llamado «Plus de peligrosidad-TPC» (sic) del CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) sólo está previsto para los trabajadores que transporten materias explosivas e inflamables y posean el carnet T.P.C (art. 9.8).
- De forma parecida, y junto con un complemento de peligrosi-

²² Esta limitación al plus de peligrosidad como complemento retributivo que se reconoce a los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables también se puede apreciar en CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/98), en CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), en CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), en CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC Transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98), CC Transportes de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

dad de ámbito subjetivo indeterminado, el artículo 21 del CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) trata en particular de «los trabajadores de grúas y similares», los cuales «tendrán un plus en función del vehículo con que prestan sus servicios y por día trabajado».

- Por su parte, el artículo 17 del CC para transporte de mercancías por carretera de Alicante (BOP 7/04/1997) obliga a las empresas que habitualmente se dedican al transporte de mercancías peligrosas por carretera a abonar un plus de peligrosidad en favor de conductores que estén en posesión de carnet de mercancías peligrosas (TPC) y del personal que realice trabajos de manipulado de mercancías peligrosas incluidas en el reglamento TPC, «siempre y cuando esta actividad sea la principal de la empresa»²³.

d) Régimen jurídico

Por lo que se refiere a la *retribución*, las distintas regulaciones convencionales también son muy heterogéneas. Si acaso, como regla más común puede considerarse el establecimiento de un porcentaje sobre *salario base* por día trabajado o en proporción al tiempo que dure la realización de los trabajos considerados peligrosos, tóxicos o penosos, que, no en vano es la solución primera que ofrece el AGTMC al disponer en su artículo 38.2 que «la retribución de los complementos de puesto de trabajo se fijará en Convenio Colectivo o, en su defecto, contrato individual, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija». En todo caso, los porcentajes son de la más variada entidad:

- 10% de salario base en CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), CC Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97), CC para transporte de mercancías por carretera

²³ Similar, artículo 25 CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97).

²⁴ Este último precisa, además, que «cuando la manipulación, sea con carácter incidental o se conduzca más del 20 por ciento de dichas materias (mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera), en relación con la total carga que el vehículo puede transportar, percibirá cada trabajador un plus del 10 por ciento sobre el salario base por día trabajado en más de cuatro horas de dicho cometido, o el 5 por ciento si no se alcanzan dichas cuatro horas».

(regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) y en CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998)²⁴.

- 11% de salario base en CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998)²⁵.
- 12% de salario base por día trabajado, aunque con garantía de una retribución mínima mensual de 8.607 para 1996 y con incrementos para los años siguientes, según el artículo 9.8 de CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998).
- 15% de salario base en CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997).
- 20% de salario base en CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) y en CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997).
- 22% sobre salario base por día trabajado, pero con la matización de que «cuando el período de tiempo en la realización de estas tareas no sea superior a cuatro horas, el plus quedará reducido a la mitad» en CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998).
- Dentro de este grupo se incluye también el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), que no obstante deja sin concretar cuál es el salario sobre el que debe aplicarse el porcentaje. En efecto, a tenor de su

²⁵ Téngase en cuenta, sin embargo, que según el artículo 21 de este convenio «Los trabajadores de grúas y similares tendrán un plus en función del vehículo con que prestan sus servicios y por día trabajado que se desarrolla de la siguiente forma:

Grúas hidráulicas: Grúas de 20 toneladas AIT y 25 toneladas, 350 pts.; Grúas de 30 toneladas, 500 pts.; Grúas de 40 toneladas hasta 50 toneladas, 1.000 pts.; Grúas de 60 hasta 90 toneladas, 1.800 pts.; Grúas de 100 hasta 150 toneladas, 2.800 pts.; Grúas de 150 hasta 200 toneladas, 5.000 pts. (si son dos conductores, estas cantidades son a repartir).

Grúas celosía: Trabajos hasta cinco días:70 toneladas, 2.000 pts.125 toneladas, 3.000 pts. Trabajos de más de cinco días:70 toneladas, 1.500 pts. 125 toneladas, 2.500 pts.

artículo 23, «cuando se realicen servicios con mercancías peligrosas, el/la trabajador/a verá incrementados *sus salarios* en un 27 por ciento durante el tiempo que dure el servicio».

Otras veces, el porcentaje gira claramente salario el base más ciertos complementos. Típicamente el de antigüedad²⁶, aunque en algún caso también sobre otros complementos. Por ejemplo, en CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) cuyo artículo 22 dispone que «el personal que conduzca vehículos cuyas cargas estén legalmente clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, tendrá derecho al percibo de los siguientes pluses: por peligrosidad 13 por ciento, por penosidad 13 por ciento y por tóxicos 6 por ciento, calculados sobre *salario base, plus Convenio y antigüedad*».

Fuera de estas reglas más o menos comunes se sitúan, por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) cuyo artículo 12 trata de los complementos de «peligrosidad, penosidad y toxicidad», cuantificándolo directamente en 375.000 pts. anuales divididas en quince pagas mensuales de 25.000 pts.; o el el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) cuyo artículo 33 establece directamente un plus por trabajos «tóxicos, penosos y peligrosos» de 6.704 pts. mensuales.

Otras previsiones convencionales que de manera más casual

²⁶ Así, CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) cuyo artículo 30 señala que la cuantía del plus peligrosidad será del 10% o el 25% según se trate de: a) Trabajadores que causen alta en la empresa tras la firma del convenio y que habitualmente transporten, manejen o manipulen en función laboral sustancias peligrosas, a razón del 10% de salario base más antigüedad, liquidable mensualmente *mientras realicen tales trabajos*; b) Trabajadores que causen alta en la empresa tras la firma del convenio y que no manipulen habitualmente o no transporten aquellas sustancias, a razón del 10% de su salario base más antigüedad «cuando realicen tales trabajos y por el tiempo en que lo realicen» y c) Trabajadores en alta antes de 1 enero 1995 que continúan percibiendo el plus de peligrosidad a razón del 25% del salario base más antigüedad cuando realicen estos trabajos y por el tiempo que se realice.

²⁷ Así CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) cuyo artículo 23 remite a la «previa declaración por la autoridad laboral (de los) trabajos que impliquen excepcional peligrosidad» (Cfr. No obstante, STS 18 julio 1991 (RJ 1991, 6253) en la que se afirma que la Administración de Trabajo carece de competencia para declarar la peligrosidad de los cometidos profesionales realizados, debiendo resolverse jurisdiccionalmente los litigios sobre tal cuestión. En la doctrina, F. CAVAS MARTÍNEZ y A.V. SEMPERE NAVARRO, *Competencia de la jurisdicción social en la doctrina de unificación* (1991-1997), Editorial Aranzadi, Pamplona, 1998, págs. 19 y ss.), o

complementan el régimen jurídico de los complementos salariales son las relativas a la determinación del carácter peligroso, tóxico o penoso de un trabajo²⁷, a la advertencia sobre los deberes de seguridad y salud en el trabajo que pesan sobre ambas partes del contrato²⁸ o a la imposibilidad de acumulación de complementos por estos conceptos²⁹. En cambio, y como norma general, los convenios no suelen especificar el carácter consolidable o no consolidable de este tipo de complementos. Sí lo hace el AGTMC que, como el artículo 26.3 *in fine* ET, establece como regla supletoria de lo previsto en convenio colectivo o en contrato de trabajo la consideración como complementos no consolidables.

En fin, en algún caso, la regulación del convenio resulta anacrónica. Así, la del CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) cuyo artículo 22 remite en esta materia «a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ordenanza Laboral» o la del CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) que en su artículo 22 señala que «las horas que inviertan los mecánicos y el personal de taller en trabajos penosos tendrán un suplemento del 13 por ciento para compensar el desgaste de útiles y herramientas y prendas de trabajo que aportan, de conformidad con lo que establece el artículo 3.0 del Decreto 2380/1973» (sic).

B) *Plus de nocturnidad*

Frente a la regulación contenida en el viejo artículo 34.6 ET conforme a la que el trabajo realizado en período nocturno debería tener una retribución específica cifrada como mínimo en un 25% del salario base, el vigente artículo 36.2 ET únicamente determina que

CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) cuyo artículo 29 dispone que «el delegado de personal será el encargado de comunicar a la empresa lo posibles trabajos que pudieran resultar tóxicos o peligrosos y en caso de discrepancia o dudas se someterá a la ordenación del INSHT».

²⁸ Por ejemplo, el artículo 12 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) señala que el establecimiento de un plus de «<<peligrosidad, penosidad y toxicidad>> se hace «sin perjuicio de que los citados trabajos deben ser celosamente vigilados y de que el personal que los realice se encuentre equipado con todos los medios exigidos por la normativa vigente». Además, «el personal encargado de este tipo de trabajos será sometido a control médico». Cfr. Artículo 22 LPRL.

²⁹ Artículo 17 del CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) o artículo 22 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) conforme al cual «en ningún caso se podrán percibir más de dos pluses conjuntamente».

«el trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos» y, sobre esta pauta, también el AGTMC reenvía a los convenios colectivos o contrato la regulación de esta partida salarial. En efecto, conforme a su artículo 38 «el complemento salarial de nocturnidad —para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al fijar el sueldo o salario base— se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana».

De entrada, conviene destacar que, como regla general, los convenios colectivos que regulan este complemento asumen la regla legal relativa a la determinación del período nocturno, esto es, que «se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana» (art. 36.1 ET)³⁰.

En cuanto al régimen jurídico resultante de los distintos convenios colectivos, sobre todo en lo que se refiere a la compensación del trabajo nocturno, las soluciones oscilan entre el mantenimiento de los criterios incorporados al viejo artículo 34.6 ET (consideración del trabajo nocturno en sí mismo y compensación mediante un plus de cuantía no inferior al 25% del salario base) y la asunción de los nuevos criterios definidos en el vigente artículo 36 ET (consideración del trabajador nocturno y compensación mediante cantidad fijada libremente en el convenio o mediante descanso compensatorio).

Así, la vieja regla de retribución mediante plus de cuantía mínima igual al 25% del salario base por hora trabajada en período nocturno se encuentra, por ejemplo en CC para transporte de mercancías por

³⁰ CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), CC Para transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/ 1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) cuyo artículo 26 es reproducción casi literal del viejo artículo 34.6 ET («las horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que (sic) el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, percibirán un recargo por tal concepto del 25% sobre el salario base del presente convenio»), artículo 22 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discretionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 12 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98), artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97), artículo 10 CC para transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98), artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

Incluso, la posible mejora de esta regulación se actualiza en CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) cuyo artículo 25 proyecta el incremento del 25% sobre «el salario base, antigüedad y plus Convenio» y en CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) que reconoce en favor de los trabajadores que desarrollen su jornada total o parcialmente entre las 22 horas y las 6 horas el derecho a un plus del 40% del valor de la hora ordinaria «por cada hora o fracción trabajada en este intervalo» (art. 33)³¹.

En algún caso, la vieja solución se configura en el convenio como supletoria. Así en CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/ 1998) cuyo artículo 29 dispone que «de no pactarse expresa o tácitamente la nocturnidad se abonará un 25% del salario base por hora trabajada»

En cambio, parece existir cierta resistencia a la hora de asumir en su integridad los criterios sobre los que se asienta actualmente la regulación que el ET contiene del trabajo nocturno. Así se aprecia, por ejemplo, en lo que se refiere a la identificación del trabajador

³¹ El artículo 22 CC para transporte por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97) dispone que «el valor de la hora nocturna queda establecido en un precio unificado de 134 pts./hora» (sic).

nocturno. Como es sabido, según el artículo 36.1 ET, como tal se reputa «a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual». Pues bien, frente a esta conceptualización, lo que los convenios parecen estar haciendo es modalizar la regla en función de los criterios de retribución. Por ejemplo, el artículo 34 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) reconoce el derecho al percibo de un plus de 141 pts. por hora trabajada entre las 22 y las 6 horas «siempre que (el trabajador) trabaje dos horas dentro de dicho período». Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) dispone en su artículo 23 que «el personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana, percibirá por cada hora o fracción, un suplemento de trabajo nocturno equivalente el 20 por ciento del valor de la hora, siempre que trabaje un número de dos horas dentro del indicado período. Estas bonificaciones las percibirán aquellos trabajadores que por razón de turnos de trabajo efectúen su jornada dentro de estos límites». Adviértase, no obstante, que «se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella, o que sin haber sido contratado así, lo solicite voluntariamente el trabajador y lo acepte la empresa».

Otras veces, las posibilidad de regulación convencional que ofrece el vigente ET únicamente sirven para rebajar la cuantía del complemento. Por ejemplo, en CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) cuyo artículo 20 dispone que el plus de nocturnidad «se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las 22 horas y las 6 horas, siendo el 20 por ciento del salario base». Igualmente, el artículo 41 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) estipula que «las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana tendrán una retribución específica, incrementada en 92 pts. por cada hora trabajada en dicho período, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza».

Otro ejemplo de solución convencional a medio camino entre la antigua y la moderna concepción estatutaria del trabajo nocturno es la contenida en el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) cuyo artículo 31 distingue según se

trate: a) de trabajadores que causen alta en la empresa tras la firma del convenio y que habitualmente realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas cuya remuneración será el 10% del salario base (pese a la omisión expresa, parece que mensual), b) trabajadores que causen alta en la empresa tras la firma del convenio y que no realicen habitualmente su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas, los cuales percibirán el 10% de su salario base «cuando realicen tales trabajos y por el tiempo que lo realicen» y c) trabajadores en alta antes de 1 enero 1995 que continuarán percibiendo el plus de nocturnidad a razón del 25% salario base más antigüedad «cuando realicen este trabajo y por el tiempo que se realice».

Muy raras son, por el contrario, las previsiones convencionales sobre compensación mediante descanso. Un ejemplo de éstas es el que suministra el artículo 18 del CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) al fijar un plus del 25% del salario base por hora nocturna, salvo que las empresas hayan acordado su compensación por descanso. Regulación similar es la contenida en el artículo 11 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), que, de una parte, estipula como plus el porcentaje del 25% sobre salario base «siempre que el trabajo realizado no sea nocturno por su propia naturaleza, en cuyo caso no se abonará el citado plus», pero, por otra, prevé que por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se pacte la sustitución del citado plus por descanso en la proporción de una hora por cada cuatro trabajadas en período nocturno, con posibilidad, además, de acumular los descansos «por periodos de hasta dos meses».

C) Otros complementos de puesto de trabajo

Junto con esos típicos complementos de puesto de trabajo, los convenios colectivos examinados también regulan, en ocasiones, otros complementos salariales vinculados, como señala el artículo 38 AGTMC, a las «especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente».

³² Se trata de un plus no consolidable «por su propia naturaleza» reconocido al «conductor mecánico o conductor» que contractualmente está obligado a realizar una serie de prestaciones complementarias de la principal (conducir cualquier vehículo, efectuar conexiones y enganches, ayudar en reparaciones, tareas de vigilancia del vehícu-

Ejemplo de ello es el complemento de «conductor mecánico o conductor» del artículo 29 bis. del CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998)³². También los pluses que contemplan los artículo 24 y 25 del CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) en favor del «personal que trabaja con el sistema 3T4» por «trabajo dentro de factoría exclusivamente»³³ y de los trabajadores encuadrados en los «niveles VIII al XI (taquilleros, mozos, menores de 16 años ...) y las categorías de oficiales de oficio de primera y segunda, así como para las de conductor de furgoneta y la categoría de auxiliar administrativo» para los que se establece un plus fijo mensual de 3.644 pts.

Por su parte, el artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) regula un llamado «plus conductor» de difícil distinción con las dietas de las que trata su artículo 22 rubricado «gastos de manutención y estancia». En efecto, a tenor del primero, «las empresas abonarán a sus conductores de ruta, sujetos a gastos de manutención y estancia del servicio discrecional un plus mensual de 11.997 pts. Los demás conductores tendrán un plus mensual de 2.283 pts.»; no obstante, el precepto añade que «estas cantidades serán absorbibles por cualquier tipo de remuneración complementaria; kilometraje, por viaje, porcentaje de recaudación, pluses, etc.».

En algún caso se trata simplemente de un complemento denominado genéricamente «de puesto de trabajo» cuya única identificación en el convenio sólo sirve como norma de remisión para una posterior negociación en la empresa. Ejemplo de ello es el previsto en el artículo 22 del CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) a cuyo tenor «son complementos de puesto de trabajo, y por lo tanto no consolidables, los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente, entre las que se

lo, etc.), aunque en último término parece que el plus sólo contempla el casodel «conductor mecánico especialista que en el desempeño de su puesto de trabajo deba utilizar equipos o aparatos de elevación». El Convenio también prevé que «no se generará derecho al mismo en los viajes sin servicio, averías b su reparación, mantenimiento del vehículo, comidas en ruta y similares» y que dicho plus absorbe todas las condiciones ad personam reconocidas a los trabajadores por este concepto. En cuanto a su importe, sólo señala que» «será negociado por las empresas con los representantes de los trabajadores o con estos en su defecto».

³³ El convenio prevé una retribución para 1997 de 12.300 pts. mensuales.

incluyen las recogidas en el apartado de obligaciones específicas de los conductores del presente Convenio. Su retribución será fijada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o directamente con éstos si no hubiere representación sindical, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija».

En fin, otras veces el complemento se vincula a alguna especialidad de la jornada de trabajo. Así, el plus de «Jornadas discontinuas» del CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). Conforme a su artículo 33 d) el mismo se abona a razón de un mínimo del 5% del salario base más antigüedad en los casos del artículo 27 del convenio (servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos que exigen prestación de servicios sin respetar el descanso mínimo entre jornadas de doce horas). Por su parte, el artículo 35 del CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) regula un «Plus de conductor perceptor» como complemento de puesto de trabajo «equivalente al 20% del salario base por cada día que (los trabajadores) realicen la doble función. Si realiza esta función al menos 20 días al mes, derecho a percibir el plus por la totalidad de los días del mes. *También perciben este plus, los conductores o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten, así como los conductores-repartidores de mercancía fraccionada*».

9.3.3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo

Los complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo retribuyen, como es sabido, «una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias» (art. 30 AGTMC). Además, y conforme a este mismo artículo «no tienen carácter de consolidables». Posiblemente, el más puro de ellos sea el

³⁴ En efecto, de ellos tratan tanto el artículo 39 («las primas o incentivos, cuyo establecimiento corresponde decidir libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto. (...) La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores») como el artículo 13 a cuyo tenor «el establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental

sistema de incentivos, por el que el AGTMC realiza una clara apuesta³⁴ que no se ha visto correspondido por la negociación colectiva del sector.

En realidad, lo que los convenios colectivos vienen haciendo es reproducir literalmente este artículo 13 AGTM³⁵. E incluso, allí donde el convenio parece atender específicamente a esta materia, sólo acaba realizando una mera caracterización general de lo que sea el salario por incentivos. Así, en el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) cuyo artículo 34 y como complemento de calidad o cantidad regula el «salario incentivado» aunque a los solos efectos de recordar la facultad de la empresa para establecer primas o incentivos, «previa participación» de los representantes de los trabajadores «en los términos previstos en el artículo 61 ET»³⁶ y remitir al artículo 41 ET para el caso de ulterior MSCT. En algún caso se regulan las causas que pueden justificar la decisión empresarial de «limitar o reducir proporcionalmente los pluses, primas e incentivos que tengan ya establecidos o que se puedan fijar en un futuro»³⁷.

Bajo la denominación de *plus de productividad*, sí trata del salario por incentivos el artículo 20 del CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), disponiendo que «dadas las peculiaridades de las empresas de transporte, sus dife-

y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello salvo que en los Convenios Colectivos de ámbito inferior se acuerde otra cosa».

³⁵ Artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 20.11.1998), artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998)

³⁶ En realidad, la remisión debería hacerse no al genérico artículo 61 ET, sino al más concreto artículo 64.1.4.º e) ET, que, por lo demás, hace supérflua e innecesaria esta regla del convenio.

³⁷ Artículo 22 CC Transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97), que pese a rubricarse «Incentivos» simplemente establece un complemento salarial por día efectivamente trabajado.

rentes organizaciones administrativas y comerciales, así como los diferentes servicios y vehículos empleados por las mismas, si procede, en cada caso, se establecerá un sistema de incentivos a negociar en el seno de cada empresa, en función de los kilómetros recorridos y/o el exceso de tiempo empleado, según las necesidades de la empresa. Estos acuerdos se pactarán entre las empresas y los representantes de los trabajadores o directamente con éstos, si no hubiere representación sindical».

Tampoco resulta muy común la regulación convencional de *plusas de asistencia*. Como excepción a esta regla cabe citar el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) cuyo artículo 22, bajo la rúbrica de prima por rendimiento, trata de un plus vinculado a «una actividad normal» que se devengará «tanto en día trabajado como en festivo y descansos» y cuya cuantía se fija en la tablas salariales anexas. También el artículo 18 CC transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 18/04/97) reconoce el derecho a 103 pts. por día efectivamente trabajado.

Como «*Plus de calidad o cantidad de trabajo*» el artículo 19 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) reconoce la cantidad de «778 pts., que para el menor de 18 años será de 389 pts., y que se devengará por día efectivamente trabajado, domingos y festivos», disponiendo, además, que «las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación, ante el Juzgado de lo Social o ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda»³⁸. Particular preocupación muestra este

³⁸ Paradójicamente, la redacción conferida conduce a que la empresa no pueda retirar el plus si el trabajador se aquieta y permanece sin reclamar: no habría posible conciliación ni sentencia en tal caso.

³⁹ «Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se producen en las empresas sometidas al presente Convenio colectivo, se establece un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo, independientemente del establecido en el artículo 19, consistente en una cantidad alzada a percibir por cada trabajador y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente, siempre que se reúnan los requisitos que a continuación se detallan:

1. Devengo. Será condición indispensable que en cada empresa no se superen en cada año los siguientes niveles de absentismo:

convenio por el problema de la efectiva asistencia al trabajo, como prueba, junto a esta previsión, su largo y exhaustivo artículo 35 relativo al absentismo³⁹.

-
- A) A título colectivo. El 3 por ciento de la jornada anual pactada en este Convenio correspondiente a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de cada una de las empresas sujetas al presente Convenio.
- B) A título individual. Siempre que al finalizar cada año se halle cada trabajador en activo y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, e individualmente considerado no haya superado cuarenta horas de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto tercero de este artículo. Si se excediera el porcentaje señalado a título colectivo no lo percibirá ningún trabajador.

Si no se alcanzase, lo percibirán los trabajadores que no hayan faltado al trabajo por las causas declaradas como computables señaladas en el apartado tercero y se hallen de alta en la empresa en 1 de enero de 1998 y 1 de enero de 1999.

2. Niveles retributivos del presente plus de calidad y cantidad. El plus se retribuirá para aquellos trabajadores que no hayan superado los niveles de absentismo señalados, con arreglo a la siguiente escala individual: Horas de absentismo en 1998-1999, el importe del plus: De 0 a 20 horas, 25.240 pts.; De 20,1 a 30 horas, 17.352 pts.; De 30,1 a 40 horas, 13.146 pts.; Mas de 40 horas, 0 pts.
3. Causas computables como absentismo. Se considerarán horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas: Huelga ilegal. Faltas injustificadas. Enfermedad y/o accidente comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerarán a efectos de determinación de nivel de absentismo los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización.
4. Cuantificación del plus. Del importe a percibir de este plus, una vez alcanzados los requisitos para su devengo señalados en el apartado 1, se descontarán proporcionalmente las horas de falta de asistencia al trabajo por cualquier circunstancia diferente de las señaladas en el apartado 3 anterior.
5. Control de los niveles de absentismo alcanzados. Las empresas facilitarán mensualmente, para conocimiento y control de todos los afectados, la situación del nivel de absentismo del mes que corresponda y los datos acumulativos hasta el mes, datos que, como mínimo, compondrán la documentación siguiente:
 - Relación de plantilla por categorías, con indicación de las horas de jornada normal.
 - Relación de la plantilla con indicación del número de operarios por categorías.
 - Relación de la plantilla, por categorías, con indicación de las horas de absentismo.
 - Relación nominal, con indicación de las horas de absentismo.

Un ejemplar de esta documentación se facilitará al Comité de empresa o Delegado de personal, según corresponda en cada empresa, exponiéndose otro ejemplar en el tablón de anuncios.

También como «Plus de asistencia y productividad» se configura en el artículo 41 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) un complemento por «cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo».

En cambio, sí es más frecuente la regulación convencional de ciertas *primas vinculadas a la realización de tareas o funciones complementarias o simplemente añadidas a la principal*. Así por ejemplo, el artículo 13 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) establece un plus del 28% del salario base para los conductores de reparto de paquetería que sean destinados «acumulado con la propia conducción, al cumplimiento de otros servicios como puede ser la carga o descarga de paquetería». Por su parte, el CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) regula, en su artículo 38 un «plus de personal de talleres de empresas de transportes» de 492 pts. por día trabajado, que compensa la mayor productividad de mecánicos, lavacoches y mozos «debida a la realización esporádica de reparaciones de vehículos por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa o de terceros, tanto en los talleres con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación»; en su artículo 39 un plus por «engrase y limpieza» de 4.439 pts. en favor de «los conductores que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos» y en su artículo 40 un «suplemento de auto-taxis y gran turismo» para el «personal asalariado auto-taxis y gran turismo (que) percibirá el 50% de todos los suplementos extraordinarios que reglamentariamente han de cobrar en carreras realizadas que lo tengan autorizado».

Igual fundamento tiene el «plus de mudanzas» establecido en el artículo 32 del CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) y consistente en una prima de 3.500

En aquellas empresas que por cualquier circunstancia las fechas de cierre de la nómina no coincidan con el mes natural, podrán computarlo de acuerdo con el sistema que vengán utilizando.

Ambas partes acuerdan la creación a nivel provincia; de una Comisión formada por tres vocales designados por las centrales sindicales firmantes y tres por la representación patronal, al objeto de estudiar la problemática relativa al absentismo laboral, análisis de sus causas, cuantificación y catalogación, todo ello con el fin de lograr una estructuración que permita un incremento de la productividad, así como la mejora en las percepciones económicas de los trabajadores.

pts., a distribuir para «la colla o grupo de trabajadores que efectúen el transporte de pianos, cajas de caudales y otros trabajos especiales con material pesado que requieran para su realización más de tres trabajadores». Dicha prima, es «única por servicio y cualquiera que sea el tiempo y número de trabajadores si no supone elevación de una planta a otra superior. En caso contrario, una prima por cada elemento transportado».

Típico complemento salarial en el sector del transporte parece ser el de *kilometraje*, esto es, la cantidad que se abona en función de los recorridos que realizan los conductores. No obstante, ni estaba previsto en la OLTC, ni de él se hace mención en el AGTMC; tampoco es frecuente su regulación en la negociación colectiva estudiada. Como excepción, cabe citar el CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) cuyo artículo 47 lo contempla distinguiendo según se trate de «conductores de largas distancias» o de «cercano recorrido». En el primer caso, se diferencia, además, entre servicios discrecionales y servicios regulares, y en el segundo entre transportes de materiales de construcción y obras públicas, transporte portuario y similares (de radio de acción 25 km. desde el puerto) y otros tipos de transporte. No obstante, conviene advertir que de conformidad con el inciso final del artículo citado «la percepción total mensual por kilometraje se distribuirá de la siguiente forma: —El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias. —El 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia. —El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad» (Vid. *infra* 9.4.1 donde se comenta el artículo 52 de este mismo convenio)⁴⁰. Es inevitable asociar esta forma de resolver un espinoso asunto con la figura del salario global, en el que se albergan todos los conceptos, bien que aquí opere sólo en cierta medida.

También pueden ser catalogados como complementos por cantidad o calidad de trabajo los vinculados a la *realización del trabajo en*

⁴⁰ El artículo 23 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/98) sólo señala que «La compensación por abono en kilometraje, respetará lo que los trabajadores vinieran percibiendo según lo acordado en sus respectivas empresas, con un mínimo de 58 pts. kilometro».

⁴¹ Artículo 33 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) configura en su artículo 33 un, expresamente llamado, «complemento de puesto de trabajo» por «Festivos», consistente en 1754 pts. por día festivo trabajado. Bien entendido que «durante cada mes, los trabajadores disfrutarán cuando menos de dos domingos de descanso, siempre que sea posible»

fechas determinadas como festivos o Navidad, si bien, en algún caso, el convenio los califica expresamente como de puesto de trabajo⁴¹. Por ejemplo, el artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) reconoce en su artículo 14, rubricado <<Empresas de servicios especiales>>, el derecho al percibo de 1.419 pts. (para 1998) y 1.445 pts. (para 1999) mensuales como compensación para los trabajadores de empresas que presten servicio en domingo y que, por ello, deban disfrutar del día de descanso en otro distinto. Similar es el plus de «trabajo en domingos y festivos» del artículo 24 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), que el convenio califica de «dieta extra»⁴², y los pluses por festividades navideñas de los CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) y CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998)⁴³.

Adviértase, por último, que del complemento por cantidad de trabajo más típico y sin duda de regulación convencional más frecuente, esto es, las *horas extraordinarias*, se trata *infra* 10.2. en el capítulo relativo a la jornada de trabajo.

9.3.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Se trata, en este caso de complementos que el artículo 40 AGTMC califica como «de carácter consolidable», identificando

⁴² «El trabajador que desempeñe su trabajo en domingo o festivo, percibirá un complemento en concepto de dieta extra por importe de 5.000 pts. si supera media jornada o 2.500 pts. si no alcanza ésta. Están exceptuados del percibo de esta dieta aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para trabajar en domingos o festivos, por la propia naturaleza de su actividad. Para el año 1999, dichas cantidades quedan pactadas en 5.150 pts. y 2.575 pts. respectivamente».

⁴³ Conforme al artículo 28 del CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona, rubricado «Festividad de Nochebuena y Nochevieja», «todo el personal que el día 24 y/o 31 de diciembre trabaje desde las veinticuatro horas a las seis de la mañana del día siguiente, percibirá un salario normal (salario base, antigüedad y plus Convenio), con un incremento del 150 por ciento». Por su parte, el artículo 27 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza bajo la rúbrica «Festividades navideñas», dispone que «todo el personal incluido en este Convenio colectivo que trabaje en jornada media o total desde las 22 horas del día 24 de diciembre hasta las 6 horas del día 25 de diciembre, y desde las 22 horas del día 31 de diciembre hasta las 6 horas del día 1 de enero, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 8.110 pts. por cada uno de estos días».

como tales «las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo». En este sentido, el hecho de que los convenios colectivos del sector a examen configuren el complemento de participación en beneficios como verdadera paga extra adicional, aconseja un tratamiento unitario de unos y otros complementos. Antes de iniciarlo debe advertirse del respeto a las soluciones negociales de ámbito inferior que deriva del artículo 40 *in fine* AGTMC. A su tenor, «si en los convenios colectivos de ámbito inferior se hubiera regulado con anterioridad de forma expresa lo relativo a las gratificaciones extraordinarias, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los mismos».

A) Número de pagas extraordinarias

Como verdadera regla general, puede afirmarse que los distintos convenios colectivos analizados apenas se apartan de lo dispuesto en el artículo 31 ET al reconocer a los trabajadores incluidos en su ámbito el derecho a *dos pagas extraordinarias al año*. A ellas se suma habitualmente, sin embargo, una *paga de beneficios* con igual régimen jurídico que aquéllas y que, por tanto, resulta ser en la práctica la tercera paga extraordinaria.

En este sentido, merece destacarse el CC para transporte de mer-

⁴⁴ La misma solución, entre otros, en CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), CC Transporte de mercancías por carretera y agencia de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97), CC transporte por carretera y y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98), CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998), CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

cancias por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) cuyo artículo 8, después de avisar que las pagas extraordinarias «serán tres», termina advirtiendo que «la gratificación extraordinaria correspondiente al mes de marzo tiene la consideración de participación en beneficios»⁴⁴.

En algún caso, y con evidente realismo, se habla directamente de tres pagas extraordinarias de igual cuantía. Así en los CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/97) y de León (BOP 07/06/96).

B) *Cuantía de las pagas extraordinarias*

Sin perjuicio, obviamente, de lo dispuesto en los convenios colectivos de ámbito inferior que hubieran regulado con anterioridad de forma expresa lo relativo a las gratificaciones extraordinarias, el artículo 40 AGTMC dispone que el importe de cada una de ellas será de «treinta días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios»

En este sentido, y como verdadera regla general en la negociación colectiva del sector, puede afirmarse que la mayoría de convenios analizados cuantifican el importe de las gratificaciones extraordinarias en *treinta días de salario base más antigüedad*⁴⁵. Parcialmente coincidente con este criterio es el que resulta del CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) cuyo artículo 33 cifra en 30 días de salario base más plus de convenio el importe de cada una de las tres gratificaciones que reconoce, o del CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), cuyos artículos 44 y 45 lo cifran en un salario base más plus de convenio o, en su caso, complemento de antigüedad.

⁴⁵ CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transporte por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98), CC transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98).

Excepción solo aparente a esta regla es la que resulta de los artículos 11 y 12 del CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) conforme a los cuales el importe tanto de las dos pagas extraordinarias, como de la de participación en beneficios será de 28 días de salario base más antigüedad. Sin embargo, tal importe se incrementa en un día más por cada cinco años de antigüedad hasta un máximo de 30 en total.

Las excepciones a esta regla son, no obstante, numerosas. Así, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998) remite a una cantidad prevista en la tabla salarial anexa (se trata de una cantidad que resulta de la suma del salario base y la prima por rendimiento determinadas en la misma tabla), «más la suma en concepto de antigüedad», de donde resulta un importe de las gratificaciones extraordinarias que, además, «no se verá modificado en su cuantía en caso de IT» (art. 22). También el artículo 9.4 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) señala que el importe de las gratificaciones será de treinta días de salario base, más plus de convenio y antigüedad. Y de forma parecida resuelven la cuestión otros convenios⁴⁶.

Por otra parte, la incidencia de determinadas circunstancias suspensivas de la relación laboral sobre la cuantía de las pagas extraordinarias se trata en algunos convenios. Por ejemplo, el CC para

⁴⁶ Artículo 22 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), artículo 12 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/02/97), aunque omite el número de días de salario que corresponde a cada paga extraordinaria (la omisión se suple, no obstante, al configurarse la tabla salarial anexa al convenio por cantidades mensuales), artículo 36 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) que cifra la cuantía de las pagas en treinta días de salario más plus de Convenio más antigüedad o plus de vinculación, cada una de ellas, artículo 20 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) que lo hace en treinta días de salario base más antigüedad, más plus Convenio, cada una de ellas, artículo 29 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) que estipula treinta días de salario base, más antigüedad, plus Convenio y plus transporte, artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) fija salario base y plus de calidad o cantidad, más antigüedad (art. 25), artículo 21 CC transporte por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) que establece «una mensualidad de salario real de todos los conceptos fijos en nómina» en caso de pagas extraordinarias y de 30 días de salario base más plus de convenio y plus personal para la paga de beneficios (art. 24).

transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) advierte en su artículo 18 que «los periodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones».

C) Fechas de abono

Aparte del obligado respeto a la regla del artículo 31 ET conforme a la cual una de las pagas extraordinarias habrá de hacerse efectiva «con ocasión de las fiestas de Navidad», los convenios colectivos examinados coinciden prácticamente en su totalidad en fijar como fecha de devengo de la segunda paga extraordinaria alguno de los meses del verano y de la denominada de participación en beneficios el mes de marzo.

En este sentido, la regulación del AGTMC resulta comprensiva de lo que es la práctica habitual en el sector. En efecto, sin perjuicio del respeto a lo establecido a este respecto en «los convenios colectivos de ámbito inferior», su artículo 40 dispone que «la gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio inmediato anterior, la gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre inmediato anterior (y) la participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año de su devengo».

Regulación excepcional es la que hace, en cambio el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) cuyo artículo 10 determina que la paga extra cuya fecha de entrega puede pactarse en la negociación colectiva, se debe hacer efectiva «por la fiesta del trabajo».

Las concretas fechas en que deben hacerse efectivas las pagas no responden, en cambio, a un patrón único:

- el CC para transportes de mercancías por carretera de *Baleares* (BOCAIB 13/01/1998) señala que se satisfarán «durante la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre» (art. 28);
- el CC para Transporte por carretera de *Albacete* (BOP

26/08/1998) determina en su artículo 16 que la paga de vacaciones debe abonarse con anterioridad al 30 de julio, la de Navidad antes del 22 de diciembre y la de beneficios antes del 15 de marzo de 1999;

- por su parte, los CC para transporte de mercancías por carretera de *Cantabria* (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) y CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) estipulan fechas límite para su abono, los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre;
- el CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de *Granada* (BOP 13/08/1998) señala en cambio los días 30 de junio, 15 de diciembre y 15 de marzo;
- el CC para transporte de mercancías por carretera de *Cáceres* (DOE 30/07/1998) señala por su parte que «las tres pagas se abonarán de los días 15 al 20 de los meses de julio, diciembre y marzo respectivamente» (art. 20);
- el CC para transporte de mercancías por carretera de *Tarragona* (DOGC 31/08/1998) determina que se harán efectivas el día 20 de los meses de marzo, junio y diciembre (arts. 29 y 30);
- el CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de *Zaragoza* (BOP 12/09/1998) prevé los pagos hasta el 15 de julio, hasta el 20 de diciembre y hasta el 15 de marzo;
- el CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de *Murcia* (BORM 28/11/98) señala como fechas de abono el 15 de marzo, 15 de julio y el 22 de diciembre.

D) Prorrateso

Como es sabido, el artículo 31 ET advierte que «podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades» y sobre tal previsión, el artículo

⁴⁷ Por citar algún caso, esta posibilidad de prorrateo mensual aparece prevista en CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) y en CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998). En cambio, CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) y CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), sólo prevén la posibilidad de prorrateo para la paga de beneficios.

40 AGTMC ha venido a reconocer a «las empresas que lo deseen» la posibilidad de «prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes». Posiblemente ello suponga un estímulo para fomento de este tipo de prácticas, hasta ahora poco frecuentes en el sector⁴⁷.

E) Devengo

El criterio de la proporcionalidad para determinar la cuantía concreta que, en aplicación de las reglas antes señaladas corresponde a cada trabajador, atiende fundamentalmente a dos cuestiones distintas. Por una parte, al período durante el que se genera el derecho al percibo de cada paga extraordinaria, y, por otra parte, a las circunstancias personales del trabajador que pueden incidir en la contabilización de dicho período.

En lo que respecta al primero de los sentidos, cabe señalar que con cierta frecuencia los convenios colectivos analizados refieren, en efecto, el derecho al percibo de las pagas extras a la vinculación laboral del trabajador con la empresa durante cierto espacio de tiempo, bien por cada seis meses de trabajo⁴⁸, bien por cada año de trabajo⁴⁹.

Supuesta esta proyección temporal del derecho al devengo de las pagas extraordinarias, la segunda cuestión a resolver consiste, como se indica, en determinar cómo inciden en la concreta cuantía a percibir las circunstancias personales del trabajador. En este sentido, y mirando al ingreso o cese en la empresa, es típica la advertencia de que «si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados» (art. 40 AGTMC)⁵⁰, o bien, y en caso de devengos por semestres, de que «percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado

⁴⁸ Así, CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) para las pagas extraordinarias, aunque la de beneficios se proyecta sobre el año.

⁴⁹ CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998)

⁵⁰ En el mismo sentido, CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998).

⁵¹ CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998).

⁵² Conforme al artículo 35 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), la IT por enfermedad o accidente de trabajo, se considera como tiempo de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

desde el 1 de enero al 30 de junio (...) y desde el 1 de julio al 31 de diciembre»⁵¹.

Otras circunstancias tenidas en cuenta son la situación de IT del trabajador⁵² o los tiempos de excedencia voluntaria, permisos sin sueldo y ausencias injustificadas, que para el CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) «no se computan a efectos de participación en beneficios».

En este sentido, el derecho del trabajador cuyo contrato está en suspenso por prestación del servicio militar a percibir gratificaciones extraordinarias se contempla, entre otros, en artículo 46 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) (gratificación extraordinaria de 30 días de salario base más plus de convenio o antigüedad, en su caso), artículo 20 CC Transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) (derecho a las pagas de julio y Navidad, en cuantía de 15 días de salario base más antigüedad), artículo 17 CC transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97) (íntegramente las pagas de Navidad y verano si el trabajador tiene una antigüedad mínima de un año), artículo 13 CC transporte de mercancías por carretera de León (07/06/96) (derecho a las pagas extras de Navidad y julio «siempre que lleven, en el momento de la incorporación a aquél, un año como mínimo de permanencia en la empresa»), artículo 17 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) (derecho al abono de las «pagas extraordinarias legales»). En cambio, y al menos nominalmente, no se reconoce igual derecho en caso de prestación social sustitutoria, aunque es seguro que en términos jurídicos prosperaría la pretensión de cualquier afectado. Excepcionalmente, sí lo hace artículo 38 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) al disponer que «los trabajadores que se incorporen al servicio militar o servicio social sustitutorio, percibirán en las fechas de sus devengos las pagas extraordinarias de marzo, junio y Navidad, que venzan durante su permanencia en filas. Para adquirir este derecho, se requerirán dos años de antigüedad en la empresa».

9.3.5. Plus de convenio

Un examen superficial de los no muy numerosos convenios

⁵³ Por ejemplo, el CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/092/1998) la estipula en 15 mensualidades por año de 3.369 pts. cada una; el CC

colectivos que regulan el plus de convenio pone pronto de manifiesto la falta de unidad de criterio respecto de la forma de determinación de su cuantía, la propia entidad de ésta e incluso su ámbito subjetivo. Así, mientras que un grupo de convenios establecen directamente la cantidad mensual a que asciende el plus⁵³, otros remite su cuantificación a las tablas salariales anexas, donde unas veces se reconoce en igual cuantía para todas las categorías⁵⁴ y otras se distingue entre éstas⁵⁵. Incluso, en algún caso, el convenio limita, como se acaba de advertir, el ámbito subjetivo de los posibles perceptores del plus⁵⁶.

Tampoco hay una clara definición convencional sobre la naturaleza jurídica del complemento a estudio, ni por tanto y como consecuencia de ello, respecto de su concreto régimen jurídico; recuérdese que en más de una ocasión los Tribunales consideraron que estas partidas retributivas debían de imputarse al salario base. Ello resulta ciertamente llamativo si se piensa que respecto de este complemento el AGTMC se limita a señalar que «tendrá la naturaleza jurídica y características que, en su caso, se fijen en los Convenios Colectivos que lo tengan establecido o lo establezcan en el futuro» (art. 41).

Ello no obstante, sí parece inferirse de las distintas regulaciones convencionales que lo abordan su carácter como verdadero complemento salarial, sobre todo cuando su devengo se liga al trabajo efectivo como ocurre en el CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) cuyo artículo 10 prescribe que «dicho plus se devengará exclusivamente por día efectivo de trabajo, no teniendo

para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) «establece un plus de Convenio consistente en 4.000 pts. mensuales para todas las categorías que irá incluido en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias». El artículo 19 CC Transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) advierte que el plus se percibe incluso en vacaciones y en pagas extraordinarias y es «utilizable a todos los efectos» (sic).

⁵⁴ Por ejemplo, el artículo 20 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) prevé que «su cuantía será mensual (y) será la misma para todas las categorías profesionales existentes».

⁵⁵ Por ejemplo, CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) cuyas tablas lo fijan en una banda entre 12.000 y 13.000 pts./mes.; CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998)

⁵⁶ Así, el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) a tenor de cuyo artículo 20 la llamada «prima de convenio» sólo se reconoce a los trabajadores del nivel VI (conductor-perceptor, conductor-mecánico y palista) y a razón de 10.934 pts. mensuales.

incidencia alguna para el cálculo de antigüedad» y en el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) cuyo artículo 20 dispone que la «prima de convenio» «se devengará mensualmente en proporción a los días en alta del trabajador en la empresa, sin perjuicio de la repercusión de la misma a efectos de retribución durante el período de vacaciones». En algún caso concreto esa apariencia cobra visos de certeza, como en CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) que, como complemento de calidad o cantidad de trabajo y «en sustitución del plus extrasalarial del Convenio anterior» reconoce a los trabajadores un plus de 10.300 pts. mensuales.

Prácticamente inexistentes son las referencias convencionales al carácter absorbible o no de este complemento. Como excepción cabe citar el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) cuyo artículo 9.2 expresamente indica que se trata de «un plus no absorbible pero que no tendrá efectos multiplicadores en el cálculo de las horas extraordinarias ni en la antigüedad». Otra cosa es que sí pueda ser sustituido por pactos más beneficiosos en cada empresa que ya estén establecidos o se establezcan. Por su parte, el CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) se limita a advertir en su artículo 25 que la cantidad reconocida por este complemento lo es «con independencia de la situación personal del trabajador», lo bien puede equivaler a su declaración como no absorbible.

9.3.6. Complementos en especie

A pesar de que el artículo 42 AGTMC expresamente prevé, como hace el propio ET, la posibilidad de retribución en especie, incluso señalando como tal «manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del sueldo o salario base», este tipo de complementos salariales son prácticamente inéditos en la negociación colectiva estudiada. Quizás la causa de ello hay que buscarla en el importante desarrollo que la percepción extrasalarial de dietas tiene en este ámbito funcional, tal y como evidencian los propios convenio (*infra* 9.4.1.).

⁵⁷ Esto es, «aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que, por razones de trabajo, haya de trasladarse a lugar distinto de aquel donde

9.4. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

9.4.1. Dietas

En efecto, por razones tan evidentes que hacen innecesaria cualquier explicación, el régimen jurídico de las dietas⁵⁷ es uno de los aspectos más intensamente afrontados por la negociación colectiva del sector examinado. Otra cosa es la heterogeneidad de regímenes resultantes, que hace en extremo difícil aislar alguna regla común entre el conjunto de normas examinadas fuera de la habitual fijación de un importe único por día en concepto de dietas y la indicación sobre su fraccionamiento o desglose en los conceptos de comida, cena y alojamiento y desayuno⁵⁸.

Así por ejemplo, el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), tras fijar la cantidad diaria total, advierte que la misma se dividirá a razón del 30% en concepto de comida, 30% en concepto de cena, 30% en concepto de cama y 10% para desayuno (con indicación expresa de que este último porcentaje también se cobra si se efectúa un «desplazamiento antes de las siete de la mañana»⁵⁹). Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) redistribuye por conceptos a razón del 28% para comida, cena y alojamiento y el 16% restante para desayuno. En cambio, según los artículos 9 y 18

habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine» (art. 40 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba —BOP 10/9/1998—). Definición prácticamente idéntica es la incorporada al artículo 21 del CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998).

⁵⁸ En algún caso, incluso, el convenio regula un «plus de dieta alimenticia» que perciben los trabajadores «en concepto de dieta y para atender los gastos del tradicional bocadillo de media mañana». Su cantidad para 1996 era de 427 pts. Y en años sucesivos se ha visto incrementada al igual que el resto de conceptos económicos del convenio (art. 18 CC transporte de mercancías por carretera de León [BOP 07/07/96], vigente hasta 31 diciembre 2000).

⁵⁹ Similar distribución en artículo 21 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

⁶⁰ El mismo criterio de identificación y reparto proporcional se halla, entre otros en CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), CC para transporte de mer-

de los CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) y CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), respectivamente, el reparto se realiza a razón del 30% para alojamiento y desayuno, 35% para comida y 35% para cena⁶⁰. En algún caso, sin embargo, el convenio establece directamente las cantidades⁶¹; y otras distingue entre medias dietas y dietas completas⁶².

Por su parte, el artículo 46 AGTMC establece que «salvo que los Convenios Colectivos dispongan otra cosa, el almuerzo representará un 35 por 100 del importe de la dieta; la cena un 25 por 100; la pernoctación un 30 por 100; y el desayuno un 10 por 100». «Las empresas, a menos que en Convenio Colectivo se disponga lo contrario, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la cantidad correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa».

Desde otro punto de vista, algunos convenios distinguen también entre dietas para transportes regulares, discrecionales o internacio-

cancias por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁶¹ Así, los de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (art. 14) (BOP 21/03/97) y Navarra (art. 22) (BON 08/01/99) y transporte por carretera y garajes de Salamanca (art.12) (BOP 23/12/98).

⁶² Así, artículo 12 del CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998). Adviértase que este convenio remite para la distribución de las dietas «a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral referida en la Disposición Transitoria del convenio, conforme a la cual» «en todo lo no establecido, se da por introducido el texto de la Ordenanza Laboral para empresas de transporte por carretera de 20 marzo 1971, en la redacción existente en el momento de su derogación y en tanto no se establezcan normas sustitutorias de la citada ordenanza». Si bien, «en aquellas que tengan convenio propio se estará a lo que tengan establecido en el mismo».

⁶³ Por ejemplo, CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998).

nales⁶³ o, más comúnmente, sólo entre transportes nacionales e internacionales. En esta segunda dirección, y entre otros, cabe señalar el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) que por cierto y como «nota» a su artículo 27 avisa que «en las dietas nacionales se incluye Portugal», el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) que regula aparte las que llama «Dietas TIR» que, a diferencia de las dietas nacionales (total día 3.442 pts.), se abonan a razón de 2.562 pts. hasta el paso de frontera y pasada ésta se abonan conforme a gastos justificados, y ello bajo apercibimiento de que «todo lo que supere las cantidades antes mencionadas y previa justificación será abonado por la empresa a los trabajadores». Sobre esta distinción entre dieta nacional e internacional se instrumenta también con frecuencia una diferencia de régimen jurídico, y es que la regla general en materia de dietas en transporte internacional parece ser la del abono previa justificación de gastos, y ello aunque a título indicativo el convenio expresa una cantidad total de dieta. Ejemplo de ello es el artículo 40 del CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) conforme al cual «en el transporte internacional (el abono de las dietas) será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa». Un criterio mixto es el que acoge el CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) cuyo artículo 31, si bien fija en 7.695 pts. diarias el importe de las dietas internacionales, «que empezarán a devengarse una vez atravesada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio nacional», de inmediato advierte que «en caso excepcional de gasto superior al importe de dicha dieta, previa presentación de justificantes se abonará la diferencia».

En algunas ocasiones los criterios de clasificación son más amplios. Por ejemplo, el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) cuantifica el importe total de la dieta según que se trate de: a) transporte nacional, b) Francia, Portugal y Marruecos y c) Terceros países. El artículo 22 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) distingue entre dietas en transporte por territorio nacional y dietas en transporte internacional pero cantificando de manera distinta las dietas para Alemania, Bélgica, Francia, Holanda, Inglaterra, Italia y Portugal. Por su parte, el CC para transporte de

mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) separa en su artículo 19 según que el transporte se realice a España y Portugal o a la Unión Europea. De manera todavía más simple, el artículo 12 del CC transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) sólo distingue según que el desplazamiento se realice dentro o fuera de la provincia de Teruel.

El caso de mayor complejidad es el que representa la distribución de dietas no sólo en función de criterios geográficos, más o menos amplios, sino también, y al tiempo, por funciones laborales. Acabado ejemplo de ello es el que ofrece el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998). En efecto, por una parte, su artículo 19 realiza la distinción básica entre dietas nacionales e internacionales, si bien para estas segundas distingue nuevamente entre los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Holanda, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suecia. Pero, por otra parte, y entre las dietas nacionales separa según la categoría profesional de los trabajadores entre a) Personal superior, técnicos, jefes de sección, de negociado, jefes administrativos y de taller, b) Oficiales administrativos, encargados generales y encargados y c) Resto de personal.

En esta misma línea se sitúa el CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) cuyo artículo 52 «establece un doble sistema de compensación de gastos de manutención, estancia y desplazamiento, constituido por una cantidad fija y una variable»⁶⁴. La primera reproduce el esquema clásico de una cantidad total fraccionada en dietas para desayuno, comida, cena y cama y se estructura sobre una doble escala según que se trate de transporte nacional (4.112 pts. en total) o internacional (5.064 pts. en total). La segunda viene determinada por el tipo de

⁶⁴ Para el caso de conductores. El resto del personal únicamente percibe la cantidad fija.

⁶⁵ La previsión se completa con una compleja disposición en cuya virtud «de las cantidades pactadas en concepto de dieta variable para el año 1999 se detraerá un 7,5 anual de las mismas y el resultante se incrementará en la percepción por kilometraje (regulada en el artículo 47 del mismo convenio) destinada a cubrir las posibles horas de presencia, plus de nocturnidad y horas extraordinarias». Cfr. *supra* 9.3.3.

⁶⁶ Así, a tenor del artículo 40 del CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), «tendrá derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes: a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio de Córdoba, cuando se trate de empresas radicadas en esta ciudad o en alguno de los muni-

transporte (servicios discrecionales y servicios regulares), por el peso máximo autorizado del vehículo (más o menos de 26 TM) y por

cipios integrados en su provincia.b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio». Muy parecido el artículo 21 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998). Por su parte, artículo 24 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) simplemente indica que «dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual». De manera análoga, el artículo 31.2 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) dispone que «A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo hasta la llegada al mismo.Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual». También, en sentido similar, CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998).

⁶⁷ Conforme al artículo 40 del CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), «se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida 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 12 horas y la llegada después de las 14 horas.La parte de dieta correspondiente a la comida de la 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 20 horas y retorne después de las 22 horas.La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas». Igual regulación en CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998). Regulación distinta es la que realiza, por razones obvias, el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998). En efecto, a tenor de su artículo 22 «todos/as aquellos/as trabajador/ales/as a disposición de las empresas a partir de las 13,30 horas, ésta vendrá obligada a costear el almuerzo cuya cuantía se cifra en 925 pts., reduciéndose a una hora el tiempo de descanso por comida a que se refiere el artículo 12 de este Convenio. No obstante, se respetarán las condiciones personales más beneficiosas existentes con anterioridad a este acuerdo, para lo cual, en el plazo de treinta días a partir de la firma del Convenio, los/as representantes de los trabajadores/as o éstos en su ausencia junto a la Dirección de la empresa dejarán establecidas las mismas.Cuando por necesidades de servicio, la comida tenga que realizarse en el núcleo turístico del sur de Gran Canaria, la empresa abonará 1.130 pts».

⁶⁸ Así, en CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998). CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

las distancias a recorrer (más o menos de 10.000 Km./mes)⁶⁵.

En algunos casos, las previsiones convencionales incluyen la indicación de los criterios a seguir en orden al reconocimiento del derecho a dietas⁶⁶ y a su distribución⁶⁷. En cambio, son menos frecuentes las disposiciones que reconocen a la empresa la facultad de facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta⁶⁸.

Otras reglas que excepcionalmente los convenios incorporan en esta materia son las relativas al abono de dietas en caso de enfermedad del trabajador durante el viaje⁶⁹, periodicidad de abono distinta de la mensual⁷⁰, pago de autopistas⁷¹, obligación de la empresa de facilitar recursos al trabajador antes del viaje⁷², especificación de los criterios en función de los cuales se establecen las cuantías mínimas de las dietas⁷³ o régimen jurídico de las llamadas «comidas en

⁶⁹ Por ejemplo, el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) advierte en su artículo 9.3 que si existieran diferencias sobre dietas entre empresa y trabajador por enfermedad del segundo (largo tiempo en cama durante viaje) se estará a la decisión de la Comisión mixta del Convenio.

⁷⁰ CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) señala también en su artículo 9.3 que «el valor de las dietas se abonarán (sic) con efectos del 1 de enero de cada año de los indicados».

⁷¹ A tenor del art. 31 del CC para transporte de mercancías por carretera de Tarra-gona (DOGC 31/08/1998), «la empresa completará contra justificantes, el exceso que como consecuencia de efectuarse el transporte por autopista, en el supuesto de mercancías peligrosas, devenguen los conductores por dietas».

⁷² Conforme al artículo 28 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), «la empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que éste no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda».

⁷³ Según el art 24 del CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) se establece una «cuantía mínima por dietas» (empresas y trabajadores pueden pactar otras con el límite fijado en la legislación fiscal) atendiendo a la habitualidad en el pago de dietas, fluctuaciones del cambio de moneda, diversidad de países o regiones, variedad de precios que son características de la actividad de transporte».

⁷⁴ A tenor del artículo 28 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), «sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatorio por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75 por ciento de la dieta correspondiente al almuerzo». Similar, artículo 56 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

plaza»⁷⁴.

En este sentido, el artículo 49 AGTMC dispone que, «sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75 por 100 de la dieta correspondiente al almuerzo, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa o Convenios Colectivos».

9.4.2. Plus de transporte

También resulta absolutamente habitual la regulación convencional del llamado plus de transporte, aunque como en el caso de las dietas falte un criterio común que defina su régimen jurídico y entidad económica. Ello se hace patente incluso en la propia concepción que los distintos convenios tienen de este plus. Así, frente al carácter compensatorio «de los gastos realizados por los trabajadores en sus desplazamientos a los centros de trabajo» que le atribuye el artículo 38 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998)⁷⁵, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) lo identifica en su artículo 32 b) como «complemento personal». A su tenor «sin que quede sujeto a ninguna distancia desde el domicilio del trabajador al lugar de trabajo, y debiendo abonarse por ello a todos los trabajadores, se establece un plus de transporte no cotizable a la Seguridad Social de 6180 pts. mensuales y sin distinción de categoría. Dicho plus de transporte será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo, descontándose 405 pts. por cada día laborable no trabajado»⁷⁶. Esta naturaleza sala-

⁷⁵ Similar, en artículo 20 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

⁷⁶ En realidad, de lo que parece tratarse es de un plus de asistencia, salarial y por tanto —y con independencia de la calificación que de él hace el convenio—, cotizable a la Seguridad Social.

⁷⁷ CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998)= 350pts. /día trabajado, CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) según tablas, CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) = 645 pts. por día de asistencia al trabajo.

⁷⁸ Así, CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) =3.574 pts.

rial del plus de transporte también se reconoce en el CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997).

Esta diversidad de regímenes jurídicos se hace patente en el momento de fijar un criterio sobre el devengo del plus. Así, y aunque la regla dominante parece ser que se devenga por día trabajado, ni siquiera en tal caso hay coincidencia entre la fijación diaria⁷⁷ o mensual⁷⁸ de su importe. Incluso en algunos casos se utiliza como módulo de cálculo, y desde luego con bastante más conciencia de la naturaleza del plus, la distancia concreta a recorrer. Así en CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) que establece la cantidad de 41 pts. por kilómetro y CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) que junto a un plus ordinario fijado en cuantía mensual, establece en su artículo 43 otro llamado «plus de distancia especial» que identifica como el regulado en OM de 10 febrero 1958 y cuya cuantía determina en 43 pts. por Km. recorrido. También parece respetar la naturaleza de este plus la previsión contenida en el artículo 15 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) sobre «gastos extraordinarios de desplazamiento», esto es, los ocasionados

mensuales, salvo vacaciones, CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) que lo estipula en 161.321 pts. anuales para todas las categorías, pagaderas en 11 mensualidades de 14.665, añadiendo, además que «el derecho a recibir este plus no variará en caso de enfermedad o accidente toda vez que constituye una indemnización calculada anualmente y distribuida a efectos de cobro, por mensualidades», CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) = 2.415 pts./mensuales, siempre que se trate de empresas con sus centros de trabajo ubicados a una distancia superior a dos kilómetros del límite del casco urbano, CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) = 2.860 pts. mensuales a los trabajadores que, teniendo su residencia habitual en Zaragoza capital, tengan ubicados sus centros de trabajo en las siete zonas geográficas que indica en su artículo 20, aunque también «se percibirá el plus en aquellos supuestos en los que el centro de trabajo, respecto del domicilio en Zaragoza capital, esté más alejado de las anteriores zonas. También tendrán derecho a su percibo quienes dentro del ámbito geográfico del Convenio, y para empresas situadas fuera de Zaragoza capital, deban desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo situado a una distancia superior a 5 kilómetros». CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) = 8.798 pts./mes en 1996, incrementadas hasta 31.12.99 según incrementos de convenio. A tenor del artículo 42 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), «esta plus sólo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Siempre que se cumpla la condición anterior el valor de dicho plus expresado en mensualidad será el resultado de multiplicar el importe diario establecido en la columna correspondiente del anexo I por 25. Este plus verá reducida su cuantía en 1999 en un 16,67% incrementando las cantidades resultantes en el plus de asistencia y productividad».

cuando «excepcionalmente los trabajadores tengan que adelantar su incorporación al trabajo en horas en que no haya transporte público normal», en cuyo caso «la empresa correrá con el gasto de transporte personal».

Otras veces, en cambio, el plus se reconoce a tanto alzado mensual. Por ejemplo en artículo 24 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) a cuyo tenor «se establece un plus de transporte de 22.121 pts. mensuales (sic) [el aviso está en el propio convenio], excepto en el mes de vacaciones».

Algunas previsiones especiales son las relativas a la posibilidad empresarial de sustituir el abono del plus por la puesta a disposición de los trabajadores de medios de transporte o vehículos para el desplazamiento que incorpora el CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) o la regulación de un original plus de distancia en el artículo 28 del CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) conforme al cual «las empresas que cambien de domicilio a otro municipio, a partir de la entrada en vigor del convenio, abonarán en concepto de plus de distancia la cantidad que previamente acuerde con sus trabajadores o representantes».

9.4.3. Plus de vestuario

La práctica totalidad de convenios colectivos analizados reconocen a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación el derecho a que les sea entregada por la empresa ropa de trabajo. De esta forma, la prestación extrasalarial prevista en el artículo 4 de la derogada Orden de 22 de noviembre de 1973, por la que se desarrollaba el Decreto 2380/1973, sobre ordenación del salario y consistente en un suplido «para la adquisición de prendas de trabajo», ha sido sustituida en el sector a examen por la entrega directa de la ropa de trabajo. No obstante, en algún caso el convenio avisa que la entrega de la misma

⁷⁹ Artículo 52, conforme al cual la sustitución será por importe de de 7.000 pts. para la ropa verano y de 7.500 pts. para la ropa invierno.

⁸⁰ «Si la empresa no le entrega dichas prendas, le abonará, en concepto de desgaste de ropa, la cantidad de 20.909 pts. al año. Independientemente de lo indicado, la empresa tendrá que proveer al personal siempre que las condiciones de trabajo lo requieran de prendas de protección y seguridad adecuadas y necesarias».

⁸¹ Si la empresa exige uniforme y no provee del mismo en las fechas señaladas «abonará la cantidad de 12.000 pts. para que (los trabajadores) se lo compren».

puede ser sustituida por una compensación económica. Así, CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998)⁷⁹, CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998)⁸⁰ o CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98)⁸¹.

También como regla prácticamente general, los convenios colectivos reconocen que la entrega de la ropa se efectuará dos veces al año, normalmente como vestuario de invierno y vestuario de verano⁸². Como excepción parcial a esta regla, el CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) especifica que en su artículo 22 que sólo se entregará un mono al año, salvo al personal de taller al que se le suministrarán dos. Por su parte, el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) avisa de la obligación empresarial de entregar un uniforme y dos pantalones (Disp. Adic. 14.^a).

En ocasiones, la norma sectorial resulta especialmente minuciosa e indica incluso qué vestimentas son las que las empresas deben proporcionar a los trabajadores. Por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) dispone en su artículo 17 que «los trabajadores afectados por el presente Convenio recibirán dos monos, buzos o prenda similar al año, así como cinturón riñonera y cascos antirruidos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por la contaminación acústica, que se entregarán por las empresas en los primeros días de enero y julio. Al personal de nuevo ingreso se le facilitará la prenda al finalizar el período de prueba». También el artículo 38 del CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998) indica que las empresas entregarán la ropa de trabajo o buzo cada seis meses, más botas, guantes y ropa impermeable para los repartidores. Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) determina en su artículo 39 que «la empresa le facilitará: En época de invierno: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla, o bien en lugar de lo anterior, dos

⁸² CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998); CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

buzos; En época de verano: Dos camisas y dos pantalones, o bien, en lugar de todo lo anterior, dos buzos. Se entregarán también dos pares de guantes al año». De modo similar, el CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) dispone que «las empresas tienen la obligación de entregar las siguientes prendas: Dos monos de trabajo y guantes al año. Para el personal de taller además botas de seguridad. Asimismo la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la especial naturaleza del trabajo sean necesarias» (art. 13)⁸³.

También es frecuente la expresa contemplación de otras circunstancias que pueden incidir en el desarrollo de este deber empresarial. Por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), además de declarar «expresamente prohibido usar las prendas de trabajo fuera de la jornada y lugar de trabajo», avisa que el cambio de ropa, a efectuar cada seis meses, puede anticiparse en caso de desgaste antes de dicho término siempre que se presente a la empresa la ropa deteriorada (art. 22). El CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) también advierte que «el personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo que se le entregue» (art. 39).

La intervención de los representantes legales de los trabajadores en esta materia sólo se contempla de manera excepcional. Lo hace, por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) al disponer en su artículo 27 que «las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a los/as trabajadores/as que la utilicen en servicio, dos prendas de trabajo al año, apropiadas a la naturaleza de trabajo que efectúe y de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as». Y también como norma singular cabe catalogar la regla incluida en el inciso final de este mismo artículo a tenor del cual «las empresas facilitarán a las

⁸³ También CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) cuyo artículo 48 distingue hasta siete supuestos según el tipo de personal y especialidades (vgr. trabajos a la intemperie), CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁸⁴ Intervención en orden a garantizar la calidad de las prendas es la prevista en el artículo 35 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

trabajadoras que no trabajen en ropa de calle o que trabajen en ropa de faena, y que estén en estado de gestación, vestimenta adecuada a su situación y apropiada a la naturaleza del trabajo que efectúen»⁸⁴.

Alguna previsión convencional resulta, en fin, de más complicada inteligencia. Es el caso, por ejemplo, del CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) cuyo artículo 11 señala que «el personal de taller tendrá derecho a un buzo o mono más al año de lo establecido en la legislación», mientras que «el personal de conducción un anorak cada dos años naturales». El problema estriba en que la norma a la que parece remite el convenio, esto es, el AGTMC nada previene en este sentido; y si se entiende que la remisión es a la OLTC ya se sabe que quedó derogada. Algo parecido sucede en el caso del CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) cuyo artículo 33 dispone que «con el fin de que el trabajador disponga del equipo de ropa adecuado, las empresas de viajeros vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores dos camisas en la temporada de verano y dos camisas en la temporada de invierno, al margen de que todas las empresas del sector respeten la normativa existente en la Ordenanza Laboral del sector de Transporte». Y también en el caso del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) cuyo artículo 31 simplemente dispone que «los trabajadores tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en las empresas o disposiciones en vigor. Las empresas tendrán en sus dependencias una dotación de impermeables suficiente en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones».

9.4.4. Quebranto de moneda

Típica percepción extrasalarial regulada en la negociación colec-

⁸⁵ Artículo 42 del CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998).

⁸⁶ Artículo 19 del CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/092/1998).

⁸⁷ Artículo 36 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 27 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98)

⁸⁸ Artículo 20 CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998). Similar, artículo 12 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), artículo 28 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

tiva del sector que se analiza es el denominado quebranto de moneda, reconocido normalmente en favor conductores-perceptores, cobradores, factores y cobradores de facturas⁸⁵, simplemente del personal que realiza funciones de cobro de facturas⁸⁶ o del personal que efectúe «cobros o pagos»⁸⁷. De manera más amplia también se reconoce a «los cajeros o cobradores, taquilleros y en general todo el personal que realice funciones análogas»⁸⁸. En su caso, el plus se regula separadamente para «cobradores de facturas» (2 por mil de lo que cobren o recauden mensualmente) y «resto del personal» (1.048 pts./mes)⁸⁹, o se reconoce en favor de ciertos colectivos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, como ocurre en el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) que lo establece en su artículo 19 para trabajadores de «parkings» o aparcamientos.

No obstante, hay algún ejemplo de regulación abierta, como la del CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) cuyo artículo 25 sólo dispone que «los trabajadores afectados por este Convenio que tengan derecho al percibo de este concepto, se atenderán al contenido de los acuerdos que se pacten en las empresas y demás disposiciones que le sean de aplicación» o la del CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) a tenor de cuyo artículo 27 «los trabajadores que debieran percibir cantidades por este concepto, es decir, factores, cobradores y mozos repartidores, recibirán la cantidad de 1965 pts. mensuales».

Las cuantías son muy variables. Por ejemplo, el CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) prevé el abono de 3.856 pts./mes para el personal que realice funciones de cobradores de facturas y de 7.732 pts./mes para quienes ostentando categoría de la rama administrativa simultaneen el desempeño de las funciones de cobrador o cajero (art. 19), el CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) habla en su artículo 20 de «una cantidad equivalente al 80% de un día de salario de cotización a la Seguridad Social, mensualmente», el artículo 42 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) lo establece en 136 pts. por día trabajado, el artículo 27 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98)

⁸⁹ Artículo 13 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

en 302 pts./día, el artículo 12 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) establece una cuantía mensual del 10% del salario base, el CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) dispone en su artículo 23 que se abone por este concepto «mensualmente una cantidad equivalente al 75 por ciento de un día de salario compuesto por: base, antigüedad y plus Convenio. En el mismo concepto los cobradores de facturas y los taquilleros de ambos sexos percibirán el 0,55 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 176 pts.», el CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) habla en su artículo 36 de una «gratificación especial de 77 pts. por cada día de trabajo real y efectivo» en el que efectúen funciones de cobros o pagos tales como «cobranza de facturas, pago de facturas que sean con cargo a las empresas, cobranza de expediciones en servicios de recogida y reparto», el artículo 13 CC transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98) establece el 0,65 por mil del volumen manejado mensualmente, con un mínimo de 2000 pts. El artículo 28 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) fija el 80% de un día de base de cotización al mes.

Algún convenio realiza una distinción entre unas y otras categorías profesionales. Así, conforme al artículo 21 del CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) los taquilleros y factores percibirán el plus a razón de 181 pts. por día trabajado, mientras que para las demás categorías el plus se percibe a razón de 98 pts. día trabajado.

En algún caso muy particular, la cuantía se determina conforme a parámetros diversos. Así en CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) que reconoce el plus en favor de los trabajadores de «parkings» o aparcamientos, en cuantía del 0,7% de la recaudación bruta mensual que «será repartida o distribuida en partes iguales entre todos los trabajadores», aunque con garantía de un mínimo anual (art. 19).

9.4.5. Desgaste de útiles y herramientas

Pese a tratarse de un típico complemento extrasalarial, previsto en su día en el Decreto de Ordenación del Salario, no es en absoluto

frecuente su regulación en los convenios colectivos del sector examinado. Excepción a esta regla, más aparente que real, es el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) cuyo artículo 23 reconoce para todos los niveles del personal de talleres un «plus de desgaste de útiles y herramientas» a razón de 181 pts. por día trabajado. Sin embargo, la causa de esta entrega dineraria parece que debe ser otra toda vez que el propio convenio indica que «independientemente de lo anterior, los útiles serán aportados por cada empresa» (sic).

9.5. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO. ANTICIPOS

Con carácter general, cabe afirmar que son infrecuentes las previsiones convencionales relativas a la liquidación del salario, sobre las que ni siquiera el mismo AGTMC repara. De todos modos, veamos el tenor de algunos pactos en los que sí se atiende a esta cuestión.

- Como excepción a esta regla, el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) sí advierte en su Disp. Adic. 4.^a que el pago de haberes «se efectuará el día 12 de cada mes y en caso de que resultase festivo el día 11, salvo condiciones particulares más beneficiosas de cada empresa».
- Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) indica en su artículo 26 que el pago del salario se efectuará «a mes vencido» y como máximo hasta el día cinco del mes siguiente, a partir de cuyo momento el impago comenzará a devengar un interés del 10% en favor del trabajador.
- Parecida es la solución que incorpora el CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) cuyo artículo 29 dispone que el abono de salarios se hará «por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal».
- El CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), en su artículo 40, bajo la rúbrica «Formas de pago», distingue entre «pago de haberes», que será hecho efectivo en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o en su defecto en los cinco primeros días del mes

siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria», y «Atrasos de convenio» que deberán quedar saldados dentro de los quince días siguientes a la publicación del Convenio.

- Por su parte, parece que referida al pago del salario, aunque incluida entre las reglas relativas al tiempo de trabajo, el artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarra-gona (DOGC 31/08/1998), rubricado «Tiempo de liquidación» dispone que «la liquidación se efectuará dentro de la jornada laboral, y si se realiza fuera de la jornada se computará como horas extraordinarias».
- Por su parte, el artículo 30 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) dispone que «todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente y por períodos vencidos dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, salvo pacto en contrario, y sin perjuicio de la forma en que en cada empresa viniere abonándose hasta la fecha»

El mismo carácter excepcional tiene la regulación de *anticipos*. De ellos trata el CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), que por una parte y sobre la pauta de lo dispuesto en el artículo 29.1 ET prevé en su artículo 29.2 los llamados anticipos impropios (a cuenta del trabajo realizado con el límite máximo del 90% de los jornales o sueldos devengado)⁹⁰ y, por otra, ordena en su artículo 40 (rubricado precisamente «Anticipos», la constitución de «un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre

⁹⁰ De modo similar, el artículo 29 CC transporte de mercancías por carretera (discrecionales) de Jaén (BOP 08/08/97) reconoce a «todo trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo sobre la retribución ya devengada». También, artículo 30 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) establece el derecho a «solicitar y recibir quincenalmente los anticipos de (...) salario cuya cuantía no exceda del 90% de las cantidades devengadas».

⁹¹ El régimen jurídico de estos anticipos se completa en este Convenio Colectivo con las siguientes reglas: 1) «ningún trabajador podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga en anterior pendiente de liquidación», 2) su reintegro se efectuará distribuyendo su importe en doce plazos a descontar de los salarios, 3) en los meses en que el trabajador esté de baja no se efectuará descuento, y 4) si el trabajador decide extinguir su contrato de trabajo, deberá reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación laboral hasta finiquitar la deuda contraída.

con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los (representantes de los trabajadores)»⁹¹.

También, como anticipo en sentido propio, puede calificarse el previsto en el artículo 16 del CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) que prevé el adelanto de hasta un máximo del 50% de una mensualidad «antes del inicio de la misma». En cambio, el previsto en el artículo 47 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) es, como claramente resulta de su remisión al ET, un anticipo impropio, por lo que la única finalidad que tiene la regulación convencional es limitar la cuantía del mismo («el trabajador, de acuerdo con el ET, tiene derecho a percibir anticipos de hasta un 50% de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado»). En fin, algún convenio, así el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) realiza en esta materia una remisión a la OLTC de difícil virtualidad práctica tras su derogación.

Por último, cabe señalar que todavía más raras son las previsiones convencionales sobre el *modelo de recibo de salario* e incluso, cuando las hay lo único que hacen es reiterar la solución legalmente establecida para el caso de que ni por convenio colectivo, ni por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca un modelo distinto al recogido en la OM de 27 diciembre de 1997. Así, el artículo 29.3 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) simplemente advierte que «se estará a la OM 27 diciembre 1997» y el artículo 29 del CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) sólo señala que el modelo en cuestión se ajustará al que «cada empresa tenga autorizado». Son prescripciones pedagógicas o aclaratorias, más que verdaderas normas jurídicas, pero su presencia en un convenio colectivo resulta fácilmente comprensible.

9.6. CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

Como es sabido, la determinación de las «condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el (convenio colectivo), respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de confor-

⁹² Algún convenio omite sin embargo esta cuestión. Así, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998).

midad con lo establecido en el artículo 82.3» es contenido mínimo de dichos convenios colectivos según dispone el artículo 85.2, c ET. En consecuencia todos los convenios analizados en el presente trabajo incluyen, con unas u otras fórmulas, la correspondiente previsión sobre «descuelgue salarial»⁹².

En un intento de reducir a unidad la multiformidad que estas fórmulas —con frecuencia prolijas hasta la saciedad— presentan, podría afirmarse que todas ellas viene a resolver cuatro cuestiones fundamentales. A saber: a) extensión material de la posibilidad de descuelgue, b) definición del concreto supuesto de hecho cuya producción autoriza el descuelgue, c) procedimiento que deben seguir las empresas para beneficiarse del mismo, d) sujetos a quienes compete la decisión final autorizante o viabilizadora del descuelgue. Expondremos las líneas de tendencia observadas respecto de cada una de estas cuatro cuestiones.

a) *Objeto o alcance del «descuelgue»*. Por lo que hace a la primera cuestión, el descuelgue se refiere en bastantes ocasiones a la «no aplicación de los *porcentajes de incremento de salario* previstos en Convenio»⁹³. De este modo, lo que el convenio autoriza es que se mantenga el nivel retributivo preexistente, pero en ningún caso que se rebaje con ocasión de entrar en vigor sus previsiones.

Otras veces, sin embargo, la fórmula es más genérica y lo admitido carece del límite antes referido. Por ejemplo, al aludir simplemente a las «prestaciones salariales»⁹⁴ o simplemente al hecho de que «la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera (causar) perjuicio de carácter económico irrepara-

⁹² Artículo 61 del CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998). Igual, entre otros, en artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), artículo 15 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), Disp. Adic. 1.^a CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97), CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁹⁴ Artículo 16 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998)

⁹⁵ CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998). También de «régimen salarial» habla el artículo 42 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

ble (de modo que las empresas pretendan) la no aplicación del mismo»⁹⁵. De «desvincularse de los compromisos en materia salarial y régimen económico contenidos en el presente Convenio» habla el artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) y de «descolgar de las tablas salariales del presente convenio» lo hace el artículo 31 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

Otras cuestiones abordadas en las cláusulas de descuelgue salarial son los límites, el más habitual e importante de los cuales es el relativo al uso reiterado de este mecanismo⁹⁶, ciertas previsiones para el período de vigencia del descuelgue⁹⁷ y para una vez concluido⁹⁸.

b) Condiciones para que se produzca. El supuesto de hecho que permite utilizar este mecanismo es, casi siempre, la acreditación «objetiva y fehaciente de situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años o supuestos en que su aplicación afecte de forma grave a su viabilidad»⁹⁹. En este último sentido, el artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), tras señalar como primer criterio la situación de crisis durante dos años

⁹⁶ Por ejemplo, el artículo 24 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) prohíbe hacer uso del mismo durante dos años consecutivos. Igual Disp. Adic. 1.ª CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998)

⁹⁷ Así, el artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) establece que «a efectos de seguimiento de los resultados de la inaplicación, la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de la evolución de los estados financieros, requiriéndose necesariamente el acuerdo con éstos en el plazo de tres meses a partir de efectuado este descuelgue. De no lograrse el acuerdo y sin que la Comisión paritaria del Convenio, a la que deberá en ese supuesto someterse el caso, dicte resolución aprobatorio respecto de aquél, el Convenio se aplicará en sus propios términos. La vigencia de esta medida no podrá superar la del Convenio».

⁹⁸ Por ejemplo, la Disp. Adic. 1.ª CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) avisa que «finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula».

⁹⁹ Artículo 61 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998). Similar en artículo 16 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), artículo 11 del CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

consecutivos, añade que «igualmente se podrá acceder a la inaplicación salarial cuando se dé una situación de dificultad de orden económico, incluida falta de rentabilidad, aunque de momento no se haya materializado en pérdidas y ello favorezca efectivamente la estabilidad económica de la empresa».

En algún caso, la voluntad de concreción se plasma en soluciones del tipo de la incorporada a la Disp. Adic. 1.^a CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998). A su tenor, «los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que pretendan implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento de nivel de empleo. (...) Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados». Por su parte, el artículo 42 transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) señala como «causas justificativas, entre otras las siguientes: 1. Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso. 2. Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes: a) por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social, b) por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente. 3. Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos. También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa».

En fin, el artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) objetiva al máximo la acreditación de la situación de crisis al exigir que la misma sea reconocida y constatada «por los trabajadores y empresas mediante la aportación de la documentación presentada en los dos últimos ejercicios ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil)».

c) *Procedimiento*. Con unas variantes u otras, en función de los sujetos habilitados para decidir finalmente sobre el descuelgue, las fases que normalmente atraviesa el procedimiento-tipo de descuelgue son: 1) comunicación dirigida por la empresa a los representantes de los trabajadores, 2) comunicación paralela a la Comisión Paritaria del convenio, 3) aportación en ambos casos de la documentación necesaria a fin de constatar la existencia de razones objetivas que aconsejen la medida, 4) intento de acuerdo entre empresa y trabajadores, 5) intervención de la Comisión paritaria del Convenio, bien como receptora de la comunicación de acuerdo, bien como autoridad dirimente en caso de desacuerdo.

Por ejemplo, a tenor del artículo 15 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), «las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del Convenio. En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación. Las empresas deberán aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los diez días siguientes a la comunicación. Dentro de los diez días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria».

Otro ejemplo de regulación minuciosa y detallista es el que ofrece la Disp. Adic. 1.^a CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998). Conforme a la misma, «las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria de interpretación del presente Convenio. En el plazo de veinte días naturales, a contar desde esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere a la Comisión mixta paritaria del Convenio, la documentación a la

que se hace referencia en los párrafos anteriores y, dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión mixta de interpretación que examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula. Los acuerdos de la Comisión mixta de interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores censores jurados de cuentas que será vinculante para la Comisión siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión mixta de interpretación. Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos. Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional».

Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) ofrece una regulación distinta conforme a la cual la empresa, «previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera, solicitará autorización a la Comisión paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamente su petición, así como situación de déficit o pérdida contable mantenida en los ejercicios 1996 y 1997 y previsiones para el 1998. La Comisión mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión y será irrecurrible».

El artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) regula el procedimiento disponiendo que «la empresa deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a éstos, la documentación a que se hace referencia en el párrafo anterior, comprometiéndose aquéllos a mantener el necesario sigilo. En el momento que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, lo

comunicará también, necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión paritaria del Convenio. Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de descuelgue. Dicho proceso no será superior a treinta días. 2. En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo plantearán a la Comisión paritaria que resolverá en el plazo máximo de quince días, y de persistir el desacuerdo, empresa y trabajadores se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. 3. En las empresas en la que se acuerde la aplicación de la cláusula de descuelgue, se creará una Comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado».

En fin, el artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) señala que «para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas. En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores en la empresa la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado. En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional».

¹⁰⁰ Así en artículo 61 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), artículo 31 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96), artículo 9 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP

d) *Sujetos autorizantes*. Por su especificidad, resaltamos esta cuestión, que en realidad constituye un apéndice o punto particular de las cuestiones procedimentales. Como regla general, la responsabilidad para acordar la no aplicación del régimen salarial del convenio superior suele recaer en exclusiva en la Comisión Paritaria del Convenio ¹⁰⁰, con más razón en ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa ¹⁰¹. De ello se sigue en algún caso que «de no ser aceptado por las partes (el informe decisorio de la Comisión Paritaria, el mismo) podrá ser recurrido ante la jurisdicción laboral» ¹⁰².

Otras veces, se opta por el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores (es decir, que como advierte el artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), «en estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios») y sólo en caso de no alcanzarse se prevé la intervención de la Comisión Mixta del Convenio que resuelve por sí ¹⁰³ o remite el conflicto para su solución por un tercero para su mediación o arbitraje ¹⁰⁴. Algún convenio indica que este tercero será el Comité paritario del acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.) ¹⁰⁵. Incluso cabe una articulación en tres instancias decisorias, como hace el artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) al señalar sucesivamente el acuerdo empresa y representantes los trabajadores, la decisión de la Comisión paritaria, en caso de desacuerdo

28/02/97), Disp. Adic. 1.ª CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), CC para transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

¹⁰¹ Por todos, artículo 15 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998).

¹⁰² Artículo 30 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998).

¹⁰³ Artículo 24 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), artículo 49 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 16 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998).

¹⁰⁴ Artículo 41 del CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998).

¹⁰⁵ Artículo 15 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998).

¹⁰⁶ Análoga previsión en artículo 42 CC para transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

¹⁰⁷ Así en artículo 32 CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998).

10. TIEMPO DE TRABAJO

10.1. JORNADA ORDINARIA Y SUS ESPECIALIDADES

10.1.1. Jornada semanal y jornada anual en el sector de transporte de mercancías por carretera

En materia de jornada de trabajo y como auténtica regla de oro, los convenios colectivos del sector analizado establecen la jornada ordinaria semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo¹. En cambio, la uniformidad desaparece cuando, a partir de tal módulo, se efectúa la proyección sobre jornada anual. Entonces resultan distintas jorna-

¹ Artículo 26 AGTMC, artículo 38 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 9 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99), artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), artículo 7 CC para transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96), artículo 10 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), artículo 12 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), artículo 27 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997). Excepcionalmente, artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) establece 39 horas «durante todo el

das anuales, entre las que suele ser más frecuente la de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo²; otras jornadas anuales son las de 1.826 horas³, 1.822 horas y 27 minutos⁴, 1.800 horas⁵, 1.810 horas⁶, 1.825 horas y 27 minutos⁷, 1778 horas⁸, 1.794 horas⁹. Fácilmente se comprende que estas variaciones obedecen o al diverso método de cálculo seguido, o a la utilización del calendario específico del año para el que se negocia.

Por su parte, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), sin establecer jornada semanal, indica que la anual será de 1.776 anuales para 1998, 1.773 para 1999 y 1.770 para el año 2000 (art. 12). Tampoco establecen jornada semanal los CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), Cáceres (DOE 30/07/1998) y Zaragoza (BOP 12/09/1998). En cambio, los CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), Córdoba (BOP 10/9/1998), Granada (BOP 13/08/1998), Cáceres (DOE 30/07/1998) y Asturias (BOPA 9/06/1997) omiten la proyección anual de sus 40 horas de trabajo efectivo semanal.

² Artículo 38 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 27 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) (aunque, durante 1999 la jornada será de 1.820 horas), artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997).

³ Artículo 9 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 26/02/1998) y artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998).

⁴ CC transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98).

⁵ Artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) y, para 1999, artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 7 CC para transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

⁶ Artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) y, para 1999, artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998).

⁷ Artículo 12 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997).

⁸ Artículo 6 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁹ Artículo 14 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

Más extraña es la regla incorporada al artículo 18 del CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) toda vez que establece una «jornada anual de 40 horas semanales y 27 minutos» (sic) y poco esclarecedora es la solución del artículo 19 CC para transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) por cuanto dispone que «la jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio será la legalmente establecida». En cambio, en fórmula de raigambre, el artículo 11 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) determina que como horas ordinarias de trabajo se consideran aquellas que no exceden de nueve diarias, cuarenta semanales de promedio en cómputo bisemanal y 1.800 anuales. Además, con garantía de una jornada mínima diaria de seis horas.

10.1.2. Distribución de la jornada

A partir de la concreción convencional de una jornada de trabajo, semanal o anual, algunos convenios colectivos suelen advertir de la posibilidad de su distribución irregular, e incluso regular¹⁰, a lo largo del año. Sin embargo, el escaso número de convenios que lo hace induce a pensar que no es ésta una cuestión que preocupe en exceso a los negociadores del convenio. Tal vez ello sea debido, por una parte a que el artículo 34.2 ET permite que dicha distribución se realice, en su caso, «por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores» y, por otra a que la autorización para realizar tal distribución está incorporada al AGTMC, cuyo artículo 26, sin apartarse de lo dispuesto en el artículo 34.2 ET, señala que «la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la mismas que se fijen en los Convenios Colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa

¹⁰ En efecto, el artículo 15 del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) señala que las 40 horas de trabajo semanal efectivo serán «distribuidas en cinco días de trabajo y dos de descanso para todo el personal afectado» excepto los que realizan su jornada en servicios regulares cuya transporte se realice durante seis días a la semana». El artículo 7 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) habla de una jornada «de lunes a sñabado a mediodía» y el artículo 6 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) lo hace de una jornada «de lunes a viernes, salvo servicios de urgente o inaplazable necesidad».

y los representantes de los trabajadores. No obstante lo anterior, por Convenio Colectivo podrá fijarse distinta duración a la jornada de trabajo efectivo».

En este sentido, los escasos convenios colectivos que abordan esta cuestión lo único que hacen es reiterar tal regla. Así, el artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) dispone que «la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores» y el artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) señala que «en cuanto a la distribución de la (jornada de cuarenta horas semanales), se estará a lo que de común acuerdo establezcan las partes, teniendo en cuenta para ello las razones alegadas por empresas y trabajadores. En todo caso, se respetarán aquellos turnos que anteriormente vinieran efectuándose con la distribución de la jornada entre lunes y viernes ambos inclusive». También de la «distribución irregular de la jornada» trata el artículo 18 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97); por su parte, artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) señala simplemente que la empresa y los representantes de los trabajadores pueden pactar «otra distribución distinta de la jornada anual que nunca sobrepasará las 1826 horas con 27 minutos».

Normas complementarias de la distribución de jornada y, desde luego más originales, son las que incorporan el artículo 19 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) al disponer que «sí por reestructuración de la jornada laboral de los trabajadores se distribuyera la jornada semanal de trabajo en cinco días tendrán derecho a percibir la totalidad de los pluses que les corresponderían por seis días de trabajo semanales» y el artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) cuando señala que en los calendarios «habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada con los permisos establecidos en el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores».

De la distribución de la jornada, aunque en módulo semanal, trata igualmente el artículo 27 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) conforme al cual aquélla será de lunes a viernes «excepto para las

empresas que por necesidades del servicio precisaren de trabajar los sábados, en cuyo caso y previo acuerdo con los trabajadores se distribuirá la jornada de lunes a sábado». No obstante, para conductores de servicios regulares y discrecionales se establece que la distribución indicada «se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan». Además, «estos conductores tendrán derecho a un descanso de treinta y seis horas ininterrumpido después de cinco días y medio continuados de viaje y al servicio de la empresa, o en la proporción correspondiente si fuese mayor su duración».

10.1.3. Trabajo efectivo y tiempo de presencia

Sin duda, la mayor especialidad que el régimen jurídico del contrato de trabajo presenta en el sector del transporte tiene que ver con el tiempo de trabajo y muy particularmente con la consideración de los tiempos en los que el trabajador, estando a disposición de la empresa, no realiza las prestaciones laborales básicas que definen su categoría profesional.

En este sentido, tradicionalmente se ha venido considerando la jornada en transportes como especial, calificación que mantiene en el vigente RD 1561/1995, de 21 de septiembre. En efecto, a tenor de su artículo 10.2 la distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia que realiza el artículo 8 (norma común para transportes en general y trabajo en el mar) «serán de aplicación en el transporte por carretera a los conductores, ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, tanto en las empresas del sector de transporte por carretera, ya sean urbanos o interurbanos y de viajeros o de mercancías, como en las integradas en otros sectores que realicen tales actividades de transporte o alguna de las auxiliares anteriormente citadas».

En consonancia con ello, los distintos convenios colectivos analizados establecen sus particulares regímenes de jornada a partir de esta distinción básica, explicitada unas veces, supuesta otras, entre actividad efectiva y tiempo de presencia.

En este sentido, la primera dificultad que se presenta es la de concretar qué sea una u otra. Ciertamente de ello se ocupa el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, cuyo artículo 8 ya citado entiende como *tiempo de trabajo efectivo* «aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su activi-

dad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga». Por contra, como *tiempo de presencia* considera «aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares».

Ahora bien, es el propio artículo 8.1 RD 1561/1995, de 21 de diciembre, el que en su inciso final avisa que «en los convenios colectivos se determinarán en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia». Y, en efecto, como de inmediato se analiza, así ocurre en un buen puñado de casos. No en todos, sin embargo, lo que hace dudar de que esta previsión venga a señalar, para los convenios colectivos a los que se refiere, un contenido mínimo añadido al que determina el artículo 85.2 ET¹¹.

Por lo demás, y salvo casos excepcionales, los convenios se limitan a reproducir con ligeros cambios de redacción las definiciones de la norma reglamentaria, añadiendo algunas previsiones particulares.

A) *Tiempo de trabajo efectivo*

Aparte la incorporación de la regla del artículo 34.5 ET respecto del cómputo del tiempo de trabajo efectivo; esto es, que dicho cómputo se realizará «de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo»¹²,

¹¹ Incluso, el CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) señala en su artículo 19 que «las empresas que estén afectadas por este Convenio y por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, están obligadas a negociar a partir de la publicación del texto de Convenio en el Boletín Oficial de la provincia con sus trabajadores la concreción de las horas efectivas de trabajo, así como las horas de presencia y las de espera, así como jornada máxima y mínima».

¹² Así, en artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998). Por su parte, el artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) concreta más dicha regla al determinar que el comienzo de la jornada se entenderá como la realización de «las operaciones precisas para la toma del servicio» y que el fin de la misma coincide con el término de la «jornada afectiva o las faenas complementarias que deban realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias» de la jornada efectiva.

El artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) dispone que «como norma general, la jornada empezará a contarse en los lugares ordinarios de trabajo a partir de la hora fijada para la entrada o

los escasos convenios colectivos que ensayan una definición original se sirven básicamente de dos técnicas distintas. De un lado, algún convenio intenta conceptuar qué sea este tiempo de trabajo, afirmando que la hora efectivamente trabajada es «la que supone estar en el servicio del vehículo, ya sea conduciendo, vigilando o realizando las labores propias de mantenimiento»¹³ o que el trabajo efectivo consiste en «la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computarán al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como los empleados para la comida, bocadillo, etc.»¹⁴.

De otro lado, ciertos convenios optan por una definición descriptiva. Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) que en su artículo 8 identifica como «tiempo de trabajo efectivo (...) aquel período de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación: a) la conducción de camiones, b) la parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo, c) en situación de avería (...) el tiempo en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor o ayude a ello (cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde vaya a realizarse la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado) (y) d) la puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tal actividad un cómputo diario de quince minutos»¹⁵.

bien al comenzar las operaciones precisas para la toma de servicio, dándose por concluido cuando termina el trabajo efectivo o las faenas complementarias que deban realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señala las normas generales. Todo el personal será provisto de una libreta individual o ficha de control, en la cual se irá anotando todo el tiempo desde que inició su jornada a los efectos de control de la misma para determinar el trabajo efectivo y el de presencia. El albarán de la libreta individual llevará las horas por duplicado siendo preceptivo el visado de la empresa dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la finalización de cada jornada, o al regreso del viaje de larga duración».

¹³ Artículo 12 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998)

¹⁴ Artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998). Sin duda en la conciencia de la vacuidad de esta definición, el artículo concluye con la afirmación de que trabajo efectivo «será todo aquel que no está recogido en las horas de presencia o espera».

¹⁵ Idéntica es la definición del artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), aunque prescinde de la

Bastante riguroso resulta también en este sentido el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997). Sobre todo porque parte de una distinción capital entre trabajadores a los que se adecúa el binomio tiempo de trabajo efectivo-tiempo de presencia y trabajadores respecto de los que tal distinción carece de relevancia. Así, su artículo 10 dispone que «se consideran horas de trabajo efectivo para todo el personal, excepto el de conducción y movimiento, aquellas en las que el trabajador está a disposición de la empresa, salvo las dos horas que, como máximo se fijan para la comida». «En el caso de personal de conducción y movimiento y dentro de las doce horas que, como máximo, el trabajador podrá estar a disposición de la empresa, se darán únicamente las siguientes circunstancias: a) Tiempo de trabajo efectivo. b) Tiempo de comida. c) Tiempo de espera (y) d) Horas extraordinarias», siendo tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador «permanezca conduciendo, se esté sujeto a la vigilancia del vehículo, pendiente de las órdenes de las empresas o a disposición de las mismas. Dentro de este concepto se entenderán comprendidos los tiempos empleados en las jornadas continuadas para el bocadillo o aquellas otras interrupciones, cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no».

También claro es el artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) cuando considera tiempo de trabajo efectivo «aquel período de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción, así como todos aquellos trabajos auxiliares relacionados con este hecho», así como el artículo 6 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) que, como horas efectivas de trabajo identifica: a) los periodos de conducción, b) los trabajos auxiliares realizados como consecuencia del trabajo, vigilancia del vehículo, operaciones de carga y descarga, toma y deje del servicio y mantenimiento, y c) «los periodos de inactividad que sean consecuencia del trabajo: descansos intermedios en la conducción, vigilancia del vehículo, realización de cualquier tipo de trámite necesario para el trabajo y los periodos de espera a disponibilidad de la empresa tanto en locales como en el vehículo».

referencia a la puesta a punto e inspección del vehículo y añade que «para el personal de grúas y similares el cálculo del tiempo de trabajo efectivo, a causa de sus especialísimas características, será considerado desde su inicio hasta la finalización de la jornada laboral».

En cambio, el artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) sólo señala como trabajo efectivo «el descanso por bocadillo y cualquier tiempo de descanso establecido por la Ley, Convenio, reglamento de régimen interior o que se desprenda de la organización del trabajo».

B) Tiempo de presencia: identificación

El artículo 8 RD 1561/1995, de 21 diciembre, suministra una noción negativa de lo que sea el tiempo de presencia, haciendo girar la misma sobre la idea de que tal es aquel en el que el trabajador, estando a disposición del empresario, no presta sin embargo trabajo efectivo. Como mucho, sólo a título de ejemplo, incluye en esta categoría «razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares».

Semejante noción influye lógicamente en los distintos convenios colectivos, que, como regla general, copian dicha definición negativa de lo que sea el tiempo de trabajo efectivo¹⁶, o incluso la glosan con fórmulas un tanto redundantes¹⁷ o de escaso valor por su obviedad¹⁸.

No obstante, las matizaciones y ejemplos que aquellos incorporan ayudan más a perfilar con cierta nitidez el concepto de tiempo de presencia. El artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) explica en qué supuestos concretos se consideran tiempo de presencia los viajes sin servicio («cuando el trabajador lo efectúa de viajero en los supuestos en los que el servicio requiere se efectúe por dos conductores cuando no se va conduciendo») y el perdido

¹⁶ CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 28/09/98) artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), CC para transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

¹⁷ A tenor del artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) el tiempo de presencia es «el período de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, el trabajador se encuentra a disposición de la empresa sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo» (en cambio, el artículo se completa con una correcta ejemplificación de supuestos catalogados bajo esta rúbrica).

¹⁸ Vgr. el artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) prescribe que «en ningún caso tendrán la consiedrancia de tiempo de presencia los periodos de descanso diarios»

por avería («de larga duración cuando el conductor haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma») ¹⁹. En sentido parecido, el artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) sólo aporta como novedad la advertencia de que «no tendrán la consideración de viajes sin servicio los siguientes casos: el retorno del vehículo tras la entrega (y) el transporte por orden de la empresa para el recibo o entrega de mercancías; aunque éste, por circunstancias ajenas a el/la trabajador/a, no se realice».

Algunos convenios son incluso muy pormenorizados en este sentido. Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) cuyo artículo 8 señala como tiempos de presencia : «a) La parte de los tiempos de carga o descarga del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso. Aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento. b) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo. c) Los de esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre e) conductor la vigilancia del vehículo, d) Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo y su documentación, que rebasen los quince minutos al iniciar o finalizar la jornada de trabajo. e) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe tiempo de trabajo efectivo, y que será definida por la Comisión paritaria de este Convenio» ²⁰.

Justamente por apartarse de este patrón, mayores dudas suscita la definición del artículo 11 del CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) al disponer que tiempo de presencia es «aquél en el que el trabajador permaneciendo al servicio de la empresa y no conduciendo, sobrepasa la jornada ordinaria establecida, considerándose como tal: comidas en ruta (*se fija en una hora*), averías en ruta, viajes sin servicio y esperas por carga

¹⁹ Igual identificación del supuesto de averías en artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998).

²⁰ Además, y como regla en materia de prueba añade que «los discos diagrama del tacógrafo (son) documentos válidos a todos los efectos ante la autoridad laboral para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como. entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos de trabajo efectivo, tiempos de presencia y descansos. Se facilitará como parte de trabajo, fotocopia sellada del disco diagrama del tacógrafo para todo aquel trabajador que expresamente lo solicite».

y descarga», bien entendido que «aquellos conductores que hayan completado su jornada de conducción diaria, no se consideran que están al servicio de la empresa».

De estas nociones se aparta también claramente el artículo 10 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) por cuanto define lo que en él se llama «tiempo de espera» como «aquél en el que *el trabajador queda libre de sus obligaciones con la empresa*, en cualquier lugar donde se encuentre. Dicho tiempo no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de jornada. El precio de la hora de espera se fija en cuantía de 600 pts. cada hora de espera, abonándose la totalidad de las realizadas»²¹.

C) Régimen jurídico del tiempo de presencia: límites y retribución

Por lo que hace al régimen jurídico del tiempo de presencia, dos cuestiones principales lo integran y, en realidad, justifican su misma existencia. A saber: a) cómo juega respecto de la jornada ordinaria de trabajo y cuáles son sus limitaciones y b) como se compensa o remunerada.

a) Jornada ordinaria y tiempo de presencia

Si alguna regla común puede aislarse respecto de la consideración de las horas de presencia es que las mismas «no se consideran dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos de cómputo de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea como mínimo de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo»²².

Algunos convenios matizan más esta solución al establecer, sobre la pauta marcada por el art. 10.3 RD 1561/1995, de 21 de septiembre, una limitación a la exigencia de horas de presencia, bien con carácter general, bien para ciertas categoría profesionales. Por ejem-

²¹ Similar, artículo 7 CC transportes de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

²² Artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 7 CC para transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

plo, «20 horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes» según el CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) y respecto del personal de conducción, ayudante, cobradores y personal auxiliar de viaje en el vehículo y que realice trabajos en relación con el mismo, con sus pasajeros o su carga en «en transportes interurbanos y urbanos discrecionales de viajeros»²³. También un límite de 20 horas a la semana establecen los CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) y para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998)²⁴.

En algún caso, el convenio establece un límite conjunto para horas extraordinarias y de presencia. Así el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), cuyo artículo 11.6 dispone que «se establece un límite máximo de jornada diaria, comprendiéndose en el mismo las horas de trabajo efectivo y las de presencia y espera descritas en el apartado 1 de este artículo, de once horas diarias, a partir de las cuales las horas que el/la trabajador/a permanezca a disposición de la empresa, computarán como horas extraordinarias, independientemente del cómputo semanal existente en este Convenio», aunque en último término acaba advirtiendo que «las horas de presencia no podrán exceder de quince horas semanales»²⁵.

²³ La regla del convenio se completa con advertencia de que «el cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de los de principio y fin de trayecto. Regla similar es la prevista en el artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) para transportes interurbanos y urbanos discrecionales de viajeros y respecto del personal de conducción, ayudante, cobradores y personal auxiliar de viaje en el vehículo y que realice trabajos en relación con el mismo, con sus pasajeros o su carga, cuyos «tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes. El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de los de principio y fin de trayecto».

²⁴ No obstante, este convenio también avisa en su artículo 5 que «al personal de conducción se podrá ampliar la jornada hasta un máximo de quince horas a la semana como tiempo de presencia, las que excedan de quince tendrán consideración de extraordinaria».

²⁵ En este sentido, el convenio determina que «por parte de las empresas se entregará, junto a la nómina de cada mes al trabajador/a, un parte mensual de jornada, debiendo constar en el mismo las horas de presencia (de las descritas en el apartado 5 de este artículo) y las extraordinarias realizadas por el/la trabajador/a durante el mes anterior».

Por su parte, el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) ensaya otra fórmula de limitación de los tiempos de presencia. A tenor de su artículo 38, «dadas las especiales circunstancias de la prestación del trabajo en el sector y, a tenor de la actual legislación sobre la ordenación de la jornada de trabajo y jornadas especiales, se pacta la posibilidad de la prolongación de la jornada semanal mediante horas de presencia», con un máximo de cinco horas de presencia a la semana, y un máximo diario de dos horas. En consecuencia y «en su caso las horas de prolongación que superen el máximo permitido de cinco horas semanales, tendrán la misma remuneración que las horas de prolongación trabajadas en domingo».

b) Compensación

Por lo que se refiere a la compensación/retribución de los tiempos de presencia que incorporan los distintos convenios colectivos, las soluciones oscilan entre su homologación con el régimen previsto para las horas extraordinarias, cuando éste es el de compensación con descanso²⁶, y su más frecuente homologación al régimen retribuido de las horas ordinarias²⁷.

Algún convenio sale, sin embargo, de estos patrones e introduce soluciones muy particulares. Por ejemplo, las partes firmantes del CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) declaran en su artículo 11 la dificultad de desarrollar artículo 8 RD 1561/1995 y por ello acuerdan como compensación al

²⁶ Así, a tenor del artículo 31 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), «estos tiempos de presencia se compensarán, de igual modo que los horas extraordinarias, por tiempos equivalentes de descanso retribuidos». Por su parte, el artículo 38 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) determina que el primer mes de cada semestre se optará entre compensar las horas de presencia por tiempos equivalentes de descanso o su abono económico. Si se opta por compensación económica, su precio será de 1.103 pts./hora. En festivo, domingo o a partir de las 14 horas del sábado, 1995 pts./hora.

²⁷ Artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), artículo 15 artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), artículo 8 el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), artículo 11 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 26/02/1998), artículo 18.4 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 28 CC transporte de mercancías por carretera (discrecionales) de Jaén (BOP 08/08/97).

posible exceso de las horas que como jornada normal ordinaria estén establecidas y siempre por razones de espera motivadas por carga y descarga, servicios de guardia, comidas en ruta, etc, establecer un plus, no compensable ni absorbible consistente en 4 pts./km. en transporte nacional y 3 pts./km. en transporte internacional, aunque se excluyen los transportes dentro de la C.A. de La Rioja y hasta 20 Km. del límite de ésta.

Aplicando previsiones de un concreto convenio²⁸ el Tribunal Supremo advirtió que el tiempo de descanso para la comida del mediodía sólo puede retribuirse como horas de presencia cuando concurren todas y cada una de las circunstancias contempladas en el convenio colectivo y que el devengo de la media dieta por comida se produce siempre que la jornada quede comprendida dentro de los límites horarios fijados por el convenio²⁹.

10.1.4. Límites de jornada

A) Jornada diaria

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 26 AGTMC³⁰, «la jornada ordinaria no puede exceder de *diez horas diarias*; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se res-

²⁸ Conforme al cual «1.º El conductor que comience su jornada de trabajo antes de las 12 horas y la termine después de las 15 horas, tendrá derecho a un descanso para el almuerzo entre las 12 y las 15,30 horas.

2.º Cuando la jornada de trabajo comience antes de las 20 horas y termine después de las 23,30 horas, el conductor tendrá derecho a un descanso para la cena entre las 20 horas y las 23,30 horas.

3.º EL descanso únicamente se efectuará en ruta cuando no sea previsible llegar antes de las 15,30 horas (o de las 23,30 horas en su caso) a su punto de destino (instalación de CLH o cliente) y dará lugar a la percepción de la dieta reducida. Este descanso no será superior a una hora y tendrá siempre la consideración de interrupción de la jornada excepto que por el tipo de cargamento transportado (más de 10.000 kgs. de alguno de los productos del apartado 1 de la clase 3 del Reglamento TPC) por la zona de aparcamiento (en ruta y sin vigilancia), el conductor venga obligado a desarrollar la función de vigilancia prevista en el Reglamento TPC».

²⁹ STS 4 diciembre 1998 (RJ 1998, rec. 983/1998)

³⁰ Y sin perjuicio de «las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Acuerdo general existan en virtud de Convenios Colectivos, pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas».

peten —salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes— los descansos diario y semanal previstos en este Acuerdo general, en Convenio Colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia» (Cfr. art. 34.3 ET).

La regla está, por lo demás, bastante generalizada. Así, se incluye también en artículo 27 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), en CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) cuyo artículo 15 también establece el límite de diez horas para la jornada ordinaria, salvo que por acuerdo entre empresa y trabajadores se fije un límite superior o inferior siempre que se respeten los descansos diario y semanal, en CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998)³¹, en CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) cuyo artículo 25 dispone que «la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite inferior o superior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten salvo los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinario y urgentes los descansos semanal y diario previstos en este Convenio o en las normas legales o reglamentarias de obligada observancia». También en artículo 7 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) conforme al cual, podrán «computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio en períodos de hasta cuatro semanas».

La limitación diaria del tiempo de conducción a nueve horas se establece, entre otros, en el artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), «pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de dos días a la semana» y con un límite añadido de «noventa horas en cada período de dos semanas consecutivas»³², en CC para transportes por carretera de

³¹ Artículo 18. Con esta referencia, el mismo convenio corrige la confusa remisión que en su artículo 17 hace a los usos y costumbres al disponer que «ambas partes se regirán por los usos y costumbres en las horas y viajes establecidas en cada empresa, siempre que no sean contrarios a la legislación vigente».

³² Igual regla en artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) y artículo 7 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96).

Asturias (BOPA 9/06/1997) cuyo artículo 10 dispone que, «de acuerdo con el convenio internacional de la OIT no se podrán realizar más de nueve horas diarias de conducción» y en el artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998).

En fin, bien que para el personal de agencias de transporte de paquetería, el artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) establece que «la jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes, con un límite máximo de ocho horas diarias».

B) Descanso entre jornadas

Respecto del descanso entre jornadas, el artículo 27 AGTMC dispone que «en los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, *el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas*».

Se trata de una regla que el mismo AGTMC califica como «previsión del Real Decreto 1561/1995», añadiendo que, en tal caso, «el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores».

Pese a este apoyo expreso en la norma reglamentaria sobre jornadas especiales de trabajo, la norma sectorial ahora comentada plantea algunas dudas. Sobre todo si se repara en que, por una parte, el artículo 9 del RD 1561/1995, de 21 septiembre, establece como regla general que «se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general» y, por otra, el artículo 11.4 de la misma norma fija como regla especial que «la aplicación del régimen de descanso entre jornadas previsto en el artículo 9 deberá garantizar un mínimo de once horas consecutivas de descanso por cada período de veinticuatro horas, pudiéndose reducir a nueve horas un máximo de tres días por semana siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente».

Además, aunque el Acuerdo expresamente establece el «respeto a lo ya establecido en los convenios de ámbito inferior» (art. 27.2), la negociación colectiva está asumiendo el mismo criterio. Así en artículo 18 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) y artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), que dando contenido al inciso final del artículo 27.1 AGTMC, también establece que «cuando se haga caso (sic) de la previsión del RD 1561/1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que se establece en el artículo 33 del presente Convenio». Incluso, con olvido en algún caso del papel que corresponde jugar al propio convenio que reproduce el artículo 27 AGTMC a propósito de este complemento de puesto de trabajo³³.

Por su parte, artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) asume directa e incondicionalmente la regla del artículo 8 RD 1561/1995 al disponer que «salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con el Real Decreto 1561/1995, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas». Y ello sin reparar en que la disposición específica para los conductores es la contenida en el artículo 9 de la misma norma.

Sí resulta conforme con lo predeterminado en el RD 1561/1995, el CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) cuyo artículo 15 fija un descanso mínimo entre jornadas de once horas por cada veinticuatro, «pudiéndose reducir a nueve horas un máximo de tres días por semana, siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente».

³³ En efecto, el artículo 26 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) dispone que «En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinuo a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en *Convenio colectivo* o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores».

Por su parte, tanto el artículo 11 del CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), como el artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) y artículo 12 CC para transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) disponen, conforme al artículo 34.3 ET, que en todo caso, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de doce horas. Este último advierte además que «no se podrá conducir más de nueve horas diarias». También fija este límite el artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), advirtiendo que, «no obstante, en función de la flexibilidad que ofrece la actual normativa y teniendo en cuenta los períodos de conducción, se podrá reducir la duración del descanso fuera de la residencia trasladando dicha reducción a un mayor descanso en la residencia del trabajador».

C) Descanso intrajornada

Las distintas previsiones convencionales relativas al descanso intrajornada vienen condicionadas por el tenor del artículo 11.2 RD 1561/1995, de 21 septiembre. Conforme al mismo, ningún trabajador podrá conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer pausa. La duración mínima de la pausa será de cuarenta y cinco minutos, pudiendo fraccionarse en interrupciones de al menos quince minutos cada una, a lo largo del período de conducción. Durante las pausas no se podrá realizar trabajo efectivo». En términos similares se manifiesta el artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) o, implícitamente, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) (art. 3); también el artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) y artículo 15 artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998)

Obviamente, esta regla, en cuanto especial para conductores, es compatible con cualesquiera otras previsiones convencionales que, en desarrollo del artículo 34.4 ET se ocupen del descanso intrajornada respecto de los restantes trabajadores. Así, el artículo 27 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) dispone que «en los casos de jornada continuada, se computará como trabajo efectivo la media hora de descanso diario para el bocadillo»; el artículo 38 CC para transpor-

tes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) establece un descanso mínimo de 15 minutos durante la jornada continuada, «computándose como de trabajo efectivo»; similar es el artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998). Por su parte el CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) determina en su artículo 12, rubricado «Refrigerio», el derecho a un descanso «para reponer fuerzas» de 15 minutos en jornadas continuadas de cinco horas o más horas y, caso de «no poder facilitar la empresa este tiempo, deberá abonarlo como exceso de jornada».

La mejora de la garantía sobre tiempo máximo de actividad continuada está también presente en algunos convenios; así, en CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) cuyo artículo 10 determina que la duración máxima de la conducción continuada será de 4 horas, aunque «se podrá elevar el tiempo de conducción diaria o el ininterrumpido en una hora por necesidades del servicio»; CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) a tenor de cuyo artículo 5 «ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida más de cuatro horas sin hacer pausa, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino», considerando este tiempo de descanso intrajornada como de trabajo efectivo, aunque con una duración de treinta minutos.

También «se entenderá comprendido dentro de este concepto de trabajo efectivo, el tiempo empleado en las jornadas continuadas para el bocadillo aquellas y otras interrupciones, cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no» (art. 10 CC para transportes por carretera de Asturias —BOPA 9/06/1997—)

En cambio, el artículo 3 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) considera que «la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, *por lo que no se computarán al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada*, tales como los empleados para la comida, bocadillo, etc. No obstante, se tendrán en cuenta las peculiaridades que para la actividad del transporte se prevé en la normativa vigente que, en todo caso, será respetada».

10.2. HORAS EXTRAORDINARIAS

10.2.1. Identificación

Como el artículo 35.1 ET, el artículo 28 AGTMC dispone que «tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en Convenios Colectivos o acuerdos de empresa, según lo dispuesto en el artículo 26» y tal es la regla de la que parten los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías³⁴.

Por otra parte, también está presente en la negociación colectiva examinada la tradicional distinción entre horas extraordinarias *estructurales* y *habituales*, normalmente para reducir drásticamente o suprimir³⁵ estas últimas bajo un «criterio finalista de reparto del empleo»³⁶, o para incluir en el primer grupo todas las realizadas «dada la naturaleza de servicio público del sector»³⁷.

³⁴ Por ejemplo, idéntica es la previsión que hace el artículo 28 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

³⁵ Así, artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) decide la supresión de horas extraordinarias habituales. También artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) y artículo 11 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) que además dispone que el uso de las horas extraordinarias estructurales se hará «siempre que no puedan ser sustituidas por contratos temporales o contratos a tiempo parcial».

³⁶ Artículo 29 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). La misma idea en artículo 12 CC transporte de mercancías por carretera, garajes, lavado y engrase de Lugo (DOG 12/06/97). En este sentido, el artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) dispone que «con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de vehículos, mudanzas y preparación de documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales». Incluso, algún convenio se explaya sobre los efectos negativos de las horas extraordinarias. Así, el artículo 10 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) declara que «detectado cierto incumplimiento de este artículo durante la vigencia del convenio anterior por parte de algunas empresas y valorado el quebranto económico que conlleva para el trabajador así como la competencia desleal que ante las empresas comporta, las partes firmantes acuerdan:

a) Convocar, por cualquiera de las partes, a la Comisión paritaria del convenio, una vez se tengan los datos precisos de que se sigue incumpliendo este artículo por cualquiera de las empresas encuadradas en este convenio.

Bajo el mismo criterio, otros convenios prefieren determinar en positivo qué supuestos autorizan el recurso a las horas extraordinarias. Así el CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) cuyo artículo 7 establece que sólo se realizarán horas extraordinarias «por razones coyunturales», esto es: «situaciones anormales por exceso de absentismo, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y de urgente atención, así como en el caso de riesgo de pérdida o perecimiento de mercancías; también podrán prestarse para atender períodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto».

Aunque el ordenamiento jurídico contiene un concepto específico de hora extraordinaria estructural, el hecho de que esté localizado en norma de Seguridad Social³⁸ explica que existan dudas acerca de su virtualidad y que algunos convenios prefieran explicitar el propio. Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) califica en su artículo 26.2 como estructurales las horas que se «realizan como consecuencia del transporte para finalizar los desplazamientos (...), sin poder exceder de las establecidas por la Ley para esta actividad». Por su parte, el artículo 15 *in fine* CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) afirma que «habida cuenta las especiales características que concurren en la actividad del transporte se consideran horas estructurales todas las horas extraordinarias legales y las de presencia reguladas en el RD 1561/1995». Igualmente, el artículo 26 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) señala que «durante la vigencia del presente Convenio las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de estructurales. Considerándose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento». El artículo 28 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) también

b) Reunida la Comisión Paritaria, esta analizará, valorará y en su caso apercibirá, a las empresas que no cumplan con lo pactado en este artículo, en el sentido de que caso de no corregir la situación se procedería a la formulación de denuncia».

³⁷ Artículo 6 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97). Cfr. artículo 29 AGTMC.

³⁸ Conforme al Reglamento General de Cotización a la Seguridad Social, aprobado mediante RD 2064/1995, son horas extraordinarias estructurales «las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la aplicación de las distintas modalidades de contratación» (art. 24.3).

determina según esta técnica que «se considerarán horas estructurales las horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades del servicio, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de la distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Procedimentalmente, se concretarán en el ámbito de la empresa, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la misma, o en su defecto ante la Comisión paritaria de este Convenio». Mucho más simple, el CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discretionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) avisa en su artículo 14 que «las partes firmantes del presente Convenio establecen de mutuo acuerdo para el tiempo de vigencia del mismo como horas estructurales todas las horas extraordinarias legales que se realicen».

Como horas extraordinarias *forzosas o necesarias* —esto es, de realización no voluntaria—, los convenios colectivos señalan también, y sobre la pauta marcada por el artículo 29 AGTMC, ciertos casos que, en ocasiones parecen sobrepasar los confines del supuesto de hecho del artículo 35.4 ET, esto es la prevención o reparación de «sinistros y otros daños extraordinarios y urgentes».

Así, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) señala como horas extraordinarias forzosas las debidas a «causas imprevistas, de fuerza mayor o de carácter estructural, entendiendo por éstas las necesarias por pedidos especiales, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, averías, cortes de carretera y otras análogas», horas que «se mantendrán siempre que no puedan ser sustituidas por contratación de trabajadores en paro, bajo distintas modalidades previstas legalmente». Por su parte, los artículos 27 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) y 30 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) disponen que «dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, los trabajadores se obligan (...), a realizar las *horas extraordinarias necesarias* para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales»³⁹. El CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA

9/06/1997) también avisa en su artículo 13 «a los efectos previstos en el RD 1858/1981, de 20 agosto, y posteriores modificaciones, relativo al régimen de cotización a la Seguridad Social por horas extraordinarias estructurales y las disposiciones del AI (sic) sobre dicha materia, se declaran horas extraordinarias estructurales: a) las necesidades de periodos punta de producción, las ausencias imprevistas, cambios de turno a las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento (sic) (y) b) dadas las especiales circunstancias del sector, las que se realicen por el personal de conducción y movimiento y talleres. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley».

En este sentido, más que ante verdaderas horas extraordinarias forzadas, estamos ante la pura —y posible *ex* artículo 35 ET— derogación convencional del principio de voluntariedad en la realización de horas extraordinarias. Aunque, como se puede apreciar, la distinción no es a veces muy nítida en los distintos convenios. Ejemplo claro de confusión es el artículo 5 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) cuando dispone que «tendrán carácter estructural las que vinieran por la necesidad de reparar sinietros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa y/o materias primas almacenadas y las derivadas de averías que requieran reparación. También tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se efectúen como período punta de producción, ausencias imprevistas u otras causas de carácter estructural, siempre y cuando exista acuerdo entre el empresario y los Delegados de personal, o los trabajadores cuando no exista Delegado».

10.2.2. Régimen jurídico

A) Principio de voluntariedad

Respecto de la obligatoriedad de las horas extraordinarias, el artículo 29 AGTMC también importa del artículo 35.4 ET el principio en virtud del cual «el ofrecimiento de horas extraordinarias

³⁹ Igual en artículo 29 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), aunque parece que finalmente lo deja sin efecto ya que también avisa que «a tenor de lo dispuesto en RD 1858/1981, de 20 de agosto, y OM de 1 marzo 1983, del MTSS, las partes firmantes del presente convenio establecen de mutuo acuerdo para el tiempo de vigencia del mismo, como horas estructurales, todas las horas extraordinarias legales que se realicen, valorándose las mismas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes».

compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores», aunque «dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Acuerdo general realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales».

Este principio de voluntariedad se acoge también ampliamente en los distintos convenios examinados. Así, en artículo 39 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), «salvo las que realice por fuerza mayor» o en CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) cuyo artículo 27 se sirve de la fórmula clásica a tenor de la cual «el ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores»⁴⁰.

B) Retribución

Por lo que se refiere a la retribución de las horas extraordinarias, el artículo 39 AGTMC señala, como el artículo 35 ET, que «el importe de las horas extraordinarias será el que se fije en Convenio Colectivo y, en su defecto, el que corresponda a la hora ordinaria».

Conforme a esta pauta, las opciones asumidas en los distintos convenios son de lo más variado. Con bastante frecuencia, lo que los convenios hacen es fijar directamente una cantidad en su articulado⁴¹ o, más comúnmente, remitir a una cifra dineraria y prefijada en las

⁴⁰ También en CC para transportes de mercancías por carreteras de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁴¹ Vgr. artículo 27 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99).

tablas salariales anexas como valor de la hora extraordinaria⁴², solución que a veces se complementa con algunas reglas especiales, por ejemplo, respecto del valor de las horas extras trabajadas en días de descanso o festivos⁴³.

Otras veces, el convenio incorpora la fórmula para su cálculo directo. Así, CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) a tenor de cuyo artículo 14 las horas extraordinarias estructurales se retribuirán de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución bruta trabajador}}{\text{horas anuales convenio}} \times 1,4$$

Solución parecida es la que acoge el CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998). Así, a tenor de su artículo 7 las horas extraordinarias trabajadas en días laborables se abonarán con un incremento del 75% y las trabajadas en días festivos del 90% de un salario hora que se calcula de la siguiente forma:

$$\text{Hora Base} = \frac{\text{salario base} + \text{plus personal de promoción (ó PPC)} + \text{otras percepciones salariales} \times 455}{1.800 \text{ horas}}$$

Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) establece en su artículo 20 que «cuando existan razones objetivas e inaplazables de realización de horas extraordinarias éstas se realizarán de acuerdo a turnos rotativos, incrementándose su valor en un 75 por ciento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria conforme a la siguiente fórmula.

⁴² Así, el CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 22/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁴³ Artículo 10 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) que señala que las mismas se abonarán a razón del 150% las ocho primeras y del 190% las restantes, sobre el valor de la hora extraordinaria.

$$V. H. E. = \frac{\text{salario bruto anual} + \text{antigüedad}}{1826,5 \text{ horas}} \times 1,75$$

Por lo que se refiere a los porcentajes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, cabe añadir como ejemplos los CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) y CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) que lo establecen en el 75 por ciento del valor de la hora ordinaria, el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) que lo fija en un 50%, o el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) que habla en su artículo 18.5 de un incremento del 10% en defecto de descanso en cuatro meses siguientes a su realización por acuerdo entre empresa y trabajador. Recuérdese que en ausencia de pacto al respecto lo que garantiza la Ley es una retribución similar a la del tiempo de trabajo común.

Por su parte, la posibilidad de compensar el tiempo de trabajo extra con descanso se contempla, tanto en el AGTMC, como en la mayoría de los convenios citados en términos también análogos a los de artículo 35 ET. Así, el artículo 39 del Acuerdo dispone que «a efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa». No obstante, la opción entre el disfrute del descanso compensatorio o la retribución económica de estos tiempo de trabajo extra se dejan, bien el acuerdo entre empresa y trabajador, bien a la decisión unilateral de este último⁴⁴.

Mucho más decidida es la opción por el descanso compensatorio en CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). En efecto, a tenor de su artículo 29, las horas extraor-

⁴⁴ Así por ejemplo, el artículo 10 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), tras declarar la conveniencia de compensar las horas extraordinarias con descanso, añade que en último término «será opción del trabajador el cobrarlas o disfrutarlas en tiempo» (a razón de hora y media acumulables por hora extra a disfrutar entre enero y mayo). También, entre otros, CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

dinarias «en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria». No obstante, en su artículo 34, b) y como complemento por cantidad de trabajo señala que «en aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad que en cada caso corresponda. En todo caso se respetarán las cuantías superiores que vengan aplicándose en cada empresa».

En algún caso, el silencio del convenio respecto a la compensación de estos tiempos de trabajo extra con descanso (vgr. CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia [BORM 28/11/98]) resulta inconveniente porque no puede olvidarse que, a tenor del artículo 39 AGTMC «el importe de las horas extraordinarias será el que se fije por convenio colectivo y, en su defecto, el que corresponda a las horas ordinarias»; pensamos que las previsiones del artículo 35 ET han de entrar en juego para evitar vacíos normativos derivados de la doble remisión.

C) Límites

Aparte la inocua remisión a los «topes legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores»⁴⁵, pocos son los convenios colectivos que establecen límites distintos de los previstos legalmente para la realización de horas extraordinarias⁴⁶. Como excepción, por tanto, cabe citar el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) cuyo artículo 29 establece los límites de 1 hora diaria, 5 a la semana, 15 al mes y 80 al año.

Novedosa es, por su parte, la regulación del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) cuyo artículo 14 dispone que «al objeto de evitar un cómputo tan dilatado como es el anual, para la determinación y percepción de las horas extraordinarias que pueden devengarse por exceso de la jornada anual pactada, se considerarán horas extraordi-

⁴⁵ Artículo 26 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998)

⁴⁶ Tras remitir al artículo 35 ET, el CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) señala en su artículo 21 que se procurará que, en cómputo anual, las horas extraordinarias realizadas sean similares para todos los trabajadores. Por su parte, el artículo 10 d) del CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) establece el límite de 80 horas anuales.

narias, y se pagarán mensualmente, todas aquellas que excedan de la jornada semanal que en cada empresa comporte la pactada anualmente, conforme al calendario laboral que pueda establecerse, que deberá efectuarse en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia. En su defecto, la jornada anual se corresponderá generalmente con una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo real y efectivo».

D) Control

Uno de los aspectos de mayor interés respecto del régimen jurídico de las horas extraordinarias es el relativo a su control y fiscalización, sobre todo en aras al cumplimiento de las reiteradas manifestaciones convencionales sobre la necesidad de reducir o suprimir el uso de estos tiempos extra de trabajo.

En este sentido, el propio artículo 35.5 ET ya avisa, en solución que hacen suya distintos convenios, que «a efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente».

Pero sin duda el instrumento de control previsto con mayor frecuencia es el establecimiento del deber empresarial de informar periódicamente a los representantes de los trabajadores del número de horas extraordinarias realizadas y de su naturaleza⁴⁷ e incluso el artículo 29 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) dispone que «las horas extraordinarias se comunican antes de su realización a los representantes de los trabajadores», lo que en algunos casos será realmente difícil de cumplir.

Otras veces este control se intenta mediante una tasación diaria del tiempo extra en fracciones predeterminadas⁴⁸, a través de una copia de los discos-diagrama que la empresa se compromete a facilitar⁴⁹,

⁴⁷ CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998)

⁴⁸ Vgr. cada de 30 minutos en artículo 10 f) del CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998)

⁴⁹ Artículo 11 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998)

o con la entrega con carácter mensual de los partes de cotización T.C. 1 y T.C.2. al Comité de empresa o Delegado de Personal⁵⁰.

Como dice el artículo 7 CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), «todo lo anteriormente establecido se orienta a erradicar el pluriempleo y por tanto, la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevos trabajadores». Y justamente en esta dirección caminan algunos otros convenios. En especial, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) a tenor de cuyo artículo 5 «cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de cuarenta horas semanales en una misma sección o servicio de la empresa, se procederá a la contratación del número de trabajadores necesario para sustituir la realización de horas extraordinarias».

10.3. DESCANSO SEMANAL

El análisis de las distintas previsiones convencionales en materia de descanso semanal tiene como premisa el carácter especial de la jornada de trabajo en transportes y, por tanto, la existencia de reglas particulares en el RD 1561/1995, de 21 septiembre. En concreto, su artículo 9 advierte de la posibilidad de computar el descanso semanal de día y medio en períodos de hasta cuatro semanas y, sobre todo, el artículo 11.5 dispone que «la aplicación (de esta última regla) deberá garantizar normalmente un descanso de cuarenta y cinco horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas (...). Dicho descanso se podrá reducir hasta un mínimo de treinta y seis horas consecutivas cuando se tome en el lugar en que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor, o hasta veinticuatro horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto, siempre que se compense cada reducción con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del fin de la tercera semana siguiente a aquella en que se haya producido».

Quiere ello decir que, como regla, el descanso en el sector de transportes por carretera será, de hecho, de día y medio ininterrumpido como determina la norma general del artículo 37.1 ET⁵¹. Y tal

⁵⁰ Artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998).

⁵¹ En efecto, supuesto el final de la jornada a las 20 horas de un sábado, las 45 horas, «incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas», se alcanzarán a las 17

es la norma que se respeta en la negociación colectiva examinada, bien porque se copia literalmente al RD citado⁵², bien porque directamente se establece un descanso semanal de día y medio⁵³. En algún caso, incluso se eleva la duración del descanso semanal a dos días ininterrumpidos, como hace el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997)⁵⁴.

Para el caso de no poderse disfrutar los referidos descansos, los convenios colectivos disponen, de acuerdo con el artículo 9 RD 1561/1995, de 21 septiembre, soluciones como la acumulación del descanso «al de la semana siguiente incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extraordinarias»⁵⁵, el acuerdo entre partes⁵⁶, o incluso su retribución⁵⁷.

horas del lunes siguiente, mientras que el descanso de treinta y seis horas es, justa y directamente, un descanso de día y medio.

⁵² Así, artículo 15 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998).

⁵³ CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) cuyo artículo 12 dispone que «todos/as los/las trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de al menos treinta y seis horas ininterrumpidas, siendo éstas, la tarde del sábado y el domingo, sin perjuicio del respeto de aquellas condiciones ya establecidas en determinadas empresas, a fin de que todos los trabajadores/as disfruten del mismo número de sábados libres, siempre y cuando no coincidan con períodos punta de la actividad».

⁵⁴ Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) considera inhábiles sábado y domingo o tarde del sábado y domingo según lo tengan establecido las empresas. En este segundo caso y durante junio a septiembre el personal administrativo descansará sábados alternos, excepto empras que no tengn trabajadores suficientes, en cuyo caso descansarán como mínimo un sábado al mes (art. 12).

⁵⁵ Artículo 11 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) que también establece que: a) «en caso de coincidir el día de descanso semanal de un trabajador en un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso» y b) «cuando en realización de un viaje discrecional o regular éste tenga una duración de más de 6 días, el descanso correspondiente se hará acumulado al descanso de la semana siguiente, respetándose la rotatividad de los descansos establecidos». Similar, artículo 25 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99), aunque sólo habla de «descanso compensatorio» en el caso del conductor que desempeñe su trabajo en domingo o festivo.

⁵⁶ Artículo 18.6 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), que añade que «el descanso, salvo el compensado económicamente, se podrá computar en su disfrute de forma trimestral y se informará a los RRTT, de forma periódica, de estas compensaciones».

⁵⁷ Artículo 23 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP

El establecimiento directo en el convenio colectivo de un descanso semanal sobre módulos plurisemanales se realiza, en cambio, en CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) cuyo artículo 4 prescribe que «el descanso semanal de los mayores de edad —que se disfrutará como regla general en sábado y domingo— se computará por períodos de cuatro semanas, pudiendo disfrutarse en varias veces a lo largo de dicho período, tanto en la localidad de su residencia o destino como en el lugar donde se encuentren desplazados. Si el día de descanso coincidiese con una fiesta abonable, le correspondería otro día de descanso sustitutorio». De forma sólo similar, el artículo 15 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) determina que «las empresas podrán computar cada catorce días el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo».

10.4. FESTIVIDADES LABORALES

Al respeto a la regla general en materia de festividades laborales (art. 47 RD 2001/1983, de acuerdo con disposición derogatoria única del RD 1561/1995), los convenios colectivos analizados sólo vienen a añadir ciertas matizaciones derivadas de la propia naturaleza de la actividad de transporte. Así, CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) advierte que «cuando por razones técnicas u organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio». El CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) que «en el supuesto de que sea necesario trabajar en día festivo, la empresa retribuirá como mínimo cuatro horas de trabajo, se hayan trabajado o no, a razón de hora de prolongación en festivo» (art. 41). El CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) señala que el tra-

27/06/1998) conforme al cual si no fuese posible el disfrute del descanso semanal o del día de descanso sustitutorio, «el salario devengado por cada día no disfrutado será el correspondiente a la jornada ordinaria incrementado en un 100%». El artículo 9 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) advierte que si no pudiese recuperarse en los seis días siguientes, el trabajador recibirá el salario del día y medio «incrementado en un 150%». En cambio, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) avisa en su artículo 8 que «el descanso semanal no podrá ser sustituido por compensación económica».

bajo en festivo se compensa como se acuerde en cada empresa aunque «siendo en todo caso esta compensación superior a la prevista en el ET» (sic) (art. 13)

Por otra parte, y junto a los catorce días festivos a que *ex artículo* 37.2 ET tiene derecho todo trabajador, algunos convenios también se ocupan del descanso en otras festividades⁵⁸. Por ejemplo, el artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) trata de las «Fiestas de Semana Santa» para disponer que «con el fin de conmemorarla se consideran festivos jueves, viernes y Sábado Santo o Viernes, sábado y lunes de Pascua».

Otras veces, la declaración de festivos afecta a ciertos días dentro de las festividades navideñas o de las fiestas locales. Así, el artículo 25 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) advierte que «con independencia de (la jornada establecida en el convenio), el personal afectado por el (mismo) disfrutará, durante 1998, 1999 y 2000 de una reducción de la jornada completa los días 24 y 31 de diciembre. De los días oficiales de feria habrá una reducción de media jornada durante tres días, poniéndose de acuerdo empresa y trabajadores para concretar qué días serán. Estas reducciones se consideran como trabajo efectivo». También el artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) «establece la jornada ordinaria y única de 9 a 13 horas para los días de Nochebuena y Fin de Año (Nochevieja)» y el artículo 10 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) señala que «los trabajadores de agencias de transporte no trabajarán la jornada de tarde en los días de fiestas patronales locales por una sola vez al año y sin que exceda de una semana».

En fin, en ocasiones y como día festivos se establece el del patrón de la ciudad o del sector profesional. Por ejemplo, el artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) señala «como día festivo para Granada y su provincia el día de San Sebastián».

10.5. LICENCIAS

En materia de interrupciones no periódicas de la actividad laboral, estos es, los llamados permisos o licencias retribuidas, la prácti-

⁵⁸ Advertase, sin embargo, que el artículo 37.2 ET expresamente determina que «Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales».

ca totalidad de convenios colectivos examinados hacen suya la regulación del artículo 37.3 ET, unas veces mediante simple remisión⁵⁹, pero otras con innecesaria reiteración de su texto⁶⁰ (solución esta última especialmente criticable en los casos en que la mera reproducción de dicho precepto estatutario ni siquiera es completa⁶¹). En algunas ocasiones, sin embargo, la fórmula convencional es menos clara. Así en artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) que sólo reconoce derecho a licencia por matrimonio propio o de pariente, enfermedad o fallecimiento de pariente, alumbramiento de esposa, asuntos propios y renovación de carnet de conducir, aunque es obvio que la omisión de otras licencias y permisos legales en absoluto altera los derechos directamente reconocidos por el artículo 37.3 ET.

Lo específico de la negociación colectiva no está, por tanto, en este mero juego de remisiones, sino en las distintas aportaciones que los convenios son capaces de realizar. Básicamente, las mismas se producen en torno a dos distintos centros de compromiso normativo. A saber, la mejora cuantitativa y/o cualitativa de los supuestos

⁵⁹ Por ejemplo, CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998), CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998).

⁶⁰ Así, CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998).

⁶¹ Por ejemplo, el artículo 14 CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) sólo recoge expresamente las licencias por matrimonio, mientras que para las demás remite a «los permisos retribuidos determinados por el RDLeg. 1/1995, de 24 marzo», pero es que respecto del matrimonio sólo viene a significar que se «tendrá derecho a quince días naturales de licencia» (luego, en su Disp. Adic. 3.^a reconoce tres días o veinticuatro horas de asuntos propios, regulando su régimen jurídico: petición, concesión, no acumulación a inicio o final de vacaciones, no más de un trabajador/día en empresas de menos de 10 trabajadores) (El defecto técnico es tanto más sorprendente cuanto que esta Disp. Adic. 3.^a se viene reiterando, al menos, desde los convenios para los años 1995 y 1996).

Por su parte, el CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998), tras copiar literalmente en su artículo 7 las cinco primeras letras del artículo 37.3 ET, lo cierra con la afirmación de que «para lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores». En fin, el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) deja fuera de su artículo 32 los supuestos de realización de funciones sindicales y exámenes prenatales (añadido por D.A. 11.^a LPRL)

de interrupción previstos en el artículo 37.3 ET, de un lado, y la regulación *ex novo* de supuestos distintos, ya originales (vgr. asuntos propios), ya complementando otras previsiones del ET (vgr. permisos para exámenes del artículo 23 ET)⁶².

En cambio, resulta poco habitual la expresa determinación del salario a percibir por el trabajador que disfruta del permiso. Obviamente será el de un día de trabajo. ¿Pero cuál es éste? ¿Se incluyen todos los complementos salariales? ¿Y las percepciones extrasalariales?. Sólo de manera excepcional, algún convenio como el de transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) sí avisa que «en las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de Convenio, más la antigüedad y el plus de calidad o cantidad» (art. 17).

10.5.1. Mejora convencional de los supuestos de interrupción previsto en el artículo 37 ET

Las licencias previstas en el ET de las que los convenios colectivos suelen ocuparse son, fundamentalmente, las relativas a matrimonio y nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes. Con menor frecuencia también tratan de las relativas al traslado de domicilio habitual, lactancia de hijos y guarda legal de menores o disminuidos físicos. En cambio, las previsiones respecto del cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal⁶³, realización de funciones sindicales o de representación de los trabajadores y realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto se limitan, en su caso, a la simple reproducción de lo previsto en el artículo 37.3 ET⁶⁴.

⁶² Sin perjuicio de los distintos convenios que enseguida se citan, merece citarse a propósito de lo que se dice y por la generosidad con que reconoce los distintos casos de interrupción, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). Y también el CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), cuyo artículo 7, con impecable técnica se limita a señalar las novedades respecto del ET.

⁶³ El artículo 31 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) incluye «la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora» entre los supuestos de hecho (los del art. 37.3 b ET) que posibilitan una licencia de uno a cinco días.

⁶⁴ Incluso, el artículo 33 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) afirma directamente que «todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes» (no obstante, en el propio artículo esta regla general tiene excepciones).

A) *Matrimonio*

Con cierta reiteración, los quince días naturales que en caso de matrimonio que reconoce el artículo 37.3 a) ET se elevan a diecisiete⁶⁵, dieciocho⁶⁶, veinte⁶⁷ o veintiuno⁶⁸. Otras veces la tendencia a ampliar el disfrute de días de descanso con ocasión del matrimonio se plasma en soluciones que van desde la garantía que establece el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) al señalar que la licencia de veinte días que reconoce «no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones», hasta la expresa posibilidad de acumular días de este permiso con días de vacaciones. Así en artículo 28 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) y artículo 34 a) CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) que limita a diez el número de los «detractables de las vacaciones anuales del trabajador».

B) *Nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad*

Frente a los dos días de licencia que el artículo 37.3 b) ET reconoce en caso de «nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad», diversos convenios colectivos están optando por ampliar dicho período entre uno y tres días, en todos o sólo en algunos de los supuestos citados.

- Así, el artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) establece una licencia de cinco días por enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado y por alumbramiento de esposa fuera del lugar de residencia (4 días si el alumbramiento es en el lugar de resi-

⁶⁵ Artículo 34 CC transportes de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁶⁶ CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁶⁷ CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

⁶⁸ CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998)

dencia). Además, reconoce un total anual de diecisiete días por enfermedad de la *esposa* (sic).

- CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) fija cuatro días de licencia por nacimiento, adopción, enfermedad y muerte.
- el CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) establece tres días en nacimiento, enfermedad o fallecimiento (4 días si nacimiento en viernes o sábado).
- CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) estipula tres días por fallecimiento de cónyuge, cinco días por enfermedad de cónyuge, dos por alumbramiento de esposa que pueden llegar a cinco en caso de grave.
- CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) reconoce siete días por fallecimiento de cónyuge.
- CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) también reconoce una licencia por nacimiento de hijos de cuatro días.
- CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) para el caso de nacimiento de hijos, tres días.
- CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, siendo de cinco días cuando el evento ocurriera a más de 100 kilómetros del centro de trabajo, cinco días por alumbramiento de la esposa y un día por fallecimiento de tío carnal.
- CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave y las que conlleven hospitalización estable o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo sería de cinco días.
- CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), tres días por fallecimiento de familiares hasta 2.º grado y por

nacimiento de hijos y un día natural por fallecimiento de «tíos carnales, afines y consanguíneos».

- CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), cinco días de licencia por fallecimiento de cónyuge, hijos o padres de ambos, si conviven con el trabajador (si no conviven, licencia según ET), tres días por enfermedad grave de hijo o esposa «calificada por el diagnóstico médico» (a partir del tercer día puede solicitar licencia no retribuida y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad) y tres por nacimiento de hijo.
- CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) señala para estos casos unas licencias «de tres a cinco días».

Junto a estas meras mejoras cuantitativas, deben subrayarse los supuestos en que el convenio intenta la mejora cualitativa de la licencia o simplemente la clarificación del supuesto de hecho de la misma. Por ejemplo, mediante el ya reseñado reconocimiento de estas licencias en caso de uniones de hecho⁶⁹, la previsión de que en ciertos casos, al menos un día de los de licencia habrá de disfrutarse en día laborable⁷⁰, la contemplación de ciertos supuestos especiales, como el parto mediante cesárea⁷¹ o, en fin, mediante la simple acla-

⁶⁹ Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) dispone que «los permisos por enfermedad grave o fallecimiento parientes hasta 2.º grado y por matrimonio de hijos o hermanos «se concederán a los trabajadores tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público». El CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) reconoce dos días de licencia en el caso de enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas con hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como del cónyuge o *compañero/a*. De forma parecida, los tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos, se aplican también al caso de la «pareja de hecho» por CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998). Con carácter general, el CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) dispone su artículo 32 *in fine* que «todas las licencias se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial, aunque deberá acreditarse su carácter permanente mediante certificación de empadronamiento y convivencia real, así como la ruptura del vínculo anterior en su caso».

⁷⁰ CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998)

⁷¹ CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) reconoce dos días en caso de nacimiento, pero tres en caso de cesárea.

ración de qué se entiende por enfermedad grave en el artículo 37.3 b ET⁷².

Algo parecido ocurre respecto de la previsión estatutaria conforme a la cual «cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días». En efecto, dicho plazo se eleva a seis días en CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) «cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia (...) si es necesario más de un día de desplazamiento»; o a cinco, bien porque «el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto», según CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), porque «el evento ocurriera a más de 100 kilómetros del centro de trabajo» en CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) o porque «el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta» en CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998)

C) *Traslado del domicilio habitual*

Menos frecuente es la ampliación del día de licencia por traslado de domicilio habitual. Siendo dentro de la misma localidad, algún convenio establece dos días⁷³, y si es a otra localidad se ha llegado hasta cuatro días⁷⁴. En fin, una solución a medio camino es la que acoge el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) al reconocer entre un día y cuatro días, según los casos.

D) *Permiso por la lactancia de hijos*

Supuesta la posibilidad de que por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras —si bien su disfrute puede corresponder indistintamente a la madre o al padre en caso de que ambos trabajen— tengan derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones» o, a su voluntad, optar por una «reducción de la jornada normal en media hora con la misma finali-

⁷² Así, CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) que señala que, «en todo caso, se considera la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario».

⁷³ CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998).

⁷⁴ CC para transporte de mercancías por carretera de Ceuta (BOP 22/05/1997).

dad» (art. 37.4 ET), los escasos convenios colectivos que se han ocupado de ello tratan de mejorar las posibilidades, bien aumentando el tiempo dedicado a lactancia (así, el CC para transporte de mercancías por carretera Alicante [BOP 7/04/1997] declara que «se amplían las licencias prevenidas en la Ley del ET en tres medias horas para lactancia»), bien ofreciendo un régimen alternativo (CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo [BOP 27/06/1998] que prevé la posibilidad de acumular los tiempos de lactancia del artículo 37.4 ET «en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el período que de mutuo acuerdo se establezca»).

E) Guarda legal de menores o disminuidos

Las escasas previsiones convencionales a propósito del supuesto de guarda legal de menores o disminuidos (art. 37.5 ET) se dirigen, bien a completar la norma estatutaria⁷⁵, bien a mejorarla en algún sentido⁷⁶.

10.5.2. Regulación convencional de otros permisos previstos en el ET o en otras normas

Como es sabido, junto con las más típicas interrupciones que refiere el artículo 37 ET en sus apartados 3, 4 y 5, otros preceptos del mismo ET e incluso otras normas configuran igualmente nuevos casos de posible interrupción de la prestación laboral. Supuestos, que, en su caso, también son objeto de consideración en la negociación colectiva.

⁷⁵ Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) concreta la disminución de la jornada y del salario que el ET deja abierta («quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla») al señalar que «los trabajadores con disminuidos a su cargo o con hijos de hasta seis años de edad, tiene derecho a una reducción de jornada y salario hasta un 50%».

⁷⁶ Por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997) señala que el trabajador al cuidado directo de un menor o minusválido puede disponer «de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la asistencia a los hijos».

A) Promoción y formación profesional en el trabajo

Posiblemente, el mejor ejemplo del tipo de relación de complementariedad Ley-Convenio Colectivo que suministra el ET sea el del derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo que regula su artículo 23. En efecto, salvo con el concurso de la norma convencional que establezcan el concreto régimen jurídico del ejercicio de estos derechos, no se ve cómo los mismos pueden acabar siendo efectivos. Por ello precisamente, sorprende la poca atención que la negociación colectiva presta a estos aspectos, aunque algunas excepciones sí pueden encontrarse.

- El CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), en su artículo 28 reconoce a los trabajadores el derecho a un máximo de 30 horas anuales para formación, «siempre que la asistencia a los (cursos) no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa». «Asimismo», reconoce el derecho a permiso retribuido «por el tiempo máximo de tres días anuales para concurrir a exámenes finales, sin alteración disminución de sus derechos laborales, el trabajador avisará con al menos 8 días, siempre que conozca dicha convocatoria con esa antelación».
- Sólo de esta última cuestión trata el CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) (art. 28, d) que reconoce el derecho a permisos «para concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración. No excediendo en su conjunto de diez días al año».
- El CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) que, «por exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros de formación» reconoce derecho a una licencia por «el tiempo necesario», y el artículo 12 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96) recoge un permiso «para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa».

B) Desarrollo de funciones propias de delegado de prevención

Sólo excepcionalmente los convenios se hacen eco del derecho que el artículo 37 LPRL reconoce a los Delegados de Prevención en orden a la consideración del tiempo que dediquen al desempeño de

sus funciones, bien como tiempo de ejercicio de funciones representativas imputable al crédito horario del artículo 68 ET, bien como tiempo de trabajo efectivo sin imputar a éste cuando se trate de reuniones del Comité de Seguridad y Salud, de reuniones convocadas por el empresario o de visitas propias de su condición. Por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) se limita a reconocer a los delegados de prevención un permiso «por el tiempo necesario para el desarrollo de sus funciones, según (Ley 31/1995)».

4.5.3. Supuestos de permisos de creación convencional

Como se dijo anteriormente, es bastante frecuente la regulación convencional de nuevos supuestos de interrupción. Los más comunes entre ellos son:

A) *Matrimonio de parientes y otros eventos de carácter familiar*

Entre los supuestos de licencias que se están generalizando en la negociación colectiva ocupa un puesto destacado el caso de matrimonio de parientes, ya sea de parientes en primer grado, «incluidos los políticos»⁷⁷, de hijos o hermanos⁷⁸, de padres, hijos o hermanos⁷⁹ o más ampliamente de parientes consanguíneos o afines hasta segundo grado⁸⁰. Por lo general, dichos permisos tiene una duración de un día, aunque en ocasiones el convenio la eleva a dos o incluso a tres⁸¹.

Supuestos menos frecuentes son los de licencia para «el día de la comunión de hijo/a»⁸² o para bautizo de hijo⁸³.

⁷⁷ Artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98).

⁷⁸ CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97).

⁷⁹ CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998), Asturias (BOPA 9/06/1997), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC transporte por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁸⁰ CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998).

⁸¹ Así, artículo 33 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99), artículo 15 CC transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97).

⁸² CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), CC transporte de mercancías por carretera de Jaén (BOP 08/08/97)

⁸³ CC transporte de mercancías por carretera de Jaén (BOP 08/08/97)

B) Renovación del carnet de conducir y/o DNI

La licencia por el tiempo indispensable para la renovación del carnet de conducir está prácticamente generalizada en la negociación colectiva del sector a examen⁸⁴.

En cuanto a su duración, en algún caso a la regla general que alude al tiempo indispensable, se añade algún límite más concreto. Por ejemplo, el artículo 28 CC para transporte de mercancía de Córdoba (BOP 10/9/1998) habla de un «máximo de tres horas y de mutuo acuerdo con la empresa». En cambio, el artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) reconoce como regla un día⁸⁵.

Además del carnet de conducir, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) también reconoce el derecho a una licencia por el tiempo indispensable para renovación del DNI.

C) Asuntos propios

Igualmente está generalizada la licencia por asuntos propios, aunque su cuantía y régimen varía de un convenio a otro. Así, CC transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98) y CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/799) estipulan tres días; CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) sólo reconoce «dos días al año de libre disposición para asuntos propios sin justificar»⁸⁶; la misma cuantía reconoce el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) al tiempo que exige

⁸⁴ Así en CCCC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), de Córdoba (BOP 10/9/1998), de Granada (BOP 13/08/1998) o de Asturias (BOPA 9/06/1997), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁸⁵ Igual artículo 30 CC transporte de mercancías por carretera de Jaén (BOP 08/08/97)

⁸⁶ En cuanto a su régimen jurídico, el convenio trata de la solicitud, que deberá hacerse con tres días de antelación, de sus limitaciones (no se conceden si se pide por más de 10% plantilla al mismo tiempo), despacho de solicitudes (atención por riguroso orden de presentación), régimen económico (como vacaciones). De este convenio interesa subrayar que los dos días de asuntos propios se pactan en sustitución de dos días festivos previstos en el anterior convenio (28 junio y 10 julio) (Cfr. Art. 37.2 ET) y, por tanto, la nueva licencia tiene como finalidad reducir «16 horas a la máxima anual, con lo que con los dos días de libre disposición se alcanza la reducción de 16 horas de jornada».

que se soliciten con al menos 72 horas, en cuyo caso «será obligatorio de conceder salvo coincidencia con ausencia de personal»; el CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) establece, en cambio, un sólo día, previa solicitud con tres días y siempre que no concurren más del 5% de la plantilla, ni coincida con día anterior o posterior a inicio o fin de vacaciones; también un día establece el CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) siempre que se trate de asuntos propios que no admitan demora y exigiendo un plazo de preaviso a la empresa de cuarenta y ocho horas y CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), que exige un preaviso de una semana de antelación, como mínimo y establece la obligación empresarial de concederlo siempre que no se utilice, salvo acuerdo, «para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones». Tampoco «podrán disfrutarlo en el mismo día más de un trabajador de cada departamento o sección».

En cambio, CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98) habla de uno a cinco días con derecho a retribución. Enteramente excepcional resulta, en este sentido, el CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) cuya Disp. Adic. 19.^a eleva hasta siete el número de días de permiso retribuido por año, a disfrutar a elección de trabajador, «salvo que por imperativo legal se redujera la jornada de trabajo en cuyo caso quedarían fijados en 5».

D) Asistencia a consulta médica

Para asistencia médica, el artículo 28 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) reconoce una licencia retribuida «por el tiempo indispensable» y siempre que sea para acudir «a consulta médica de la Seguridad Social». Una modalidad de esta licencia está prevista también en el mismo convenio colectivo en favor de ambos progenitores, si prestan servicios por cuenta ajena, de forma que cualquiera de ellos y previa justificación tiene derecho a un permiso retribuido de dos horas para acudir a consulta médica de los menores de seis años. Si trabajan en la misma empresa, «el permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica». También se reconoce esta clase de licencia en el artículo 12 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96), de tres días de duración y siempre que se

trate de consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

Especialmente novedoso es, en este mismo sentido, el artículo 33.6 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99). A su tenor, «se establece una licencia con retribución aplicable a las parejas mixtas que acrediten, al menos, dos años de convivencia. La licencia tendrá por objeto la atención o auxilio mutuo por lo que no será extensible a otro tipo de derechos por afinidad o sea, con respecto a los denominados “parientes políticos”».

E) Licencias sin sueldo

En fin, licencias sin sueldo se reconocen, entre otros, en CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) a razón de cinco días no retribuidos al año, y CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), para personal con antigüedad mínima de un año y con los límites de una por año y duración no superior a 15 días. Dichas licencias serán concedidas «siempre que lo permitan las necesidades del servicio». Por su parte, CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), y siempre supeditadas a las necesidades productivas u organizativas de la empresa «efectivamente acreditadas ante la representación sindical» reconoce distintas variedades de este tipo de permisos: a) por tiempo mínimo de 15 días y máximo 4 meses, prorrogables hasta 6 meses, que no puede volver a ejercitarse hasta transcurrido un año desde la anterior, salvo que se trate de una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos (en todo caso, tales licencias «no podrán ser utilizadas para prestar servicio en otras empresas o por cuenta propia»), b) licencia de tres meses en favor de trabajador con hijos menores de 8 años para su atención y cuidado («esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos»). Además, este «tiempo de licencia podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo» (art. 28.2)

Más simple, el artículo 15 C transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP18/04/97) reconoce el derecho a solicitar licencias sin sueldo por un período de tiempo no superior a treinta días. Este período llega a noventa días en el caso del CC transporte de mercancías por carretera de Jaén (BOP 08/08/97).

10.6. VACACIONES

Aunque con mayor o menor intensidad y reiteración, puede afirmarse que la regulación del régimen de vacaciones es uno de los temas de obligado pronunciamiento convencional, en buena medida forzado por las repetidas remisiones que al respecto realiza el artículo 38 ET a la negociación colectiva. De este manera, y sin perjuicio de algún convenio extremadamente parco⁸⁷, la gran mayoría de los consultados además de establecer el número de días que por tal concepto corresponde a los trabajadores, abordan otro tipo de cuestiones de interés en la materia.

10.6.1. Duración de las vacaciones

Verdadera regla de oro en los convenios del sector a examen, sólo rota excepcionalmente, es que la duración de las vacaciones anuales será, como dispone el artículo 38.1 ET, de *treinta días naturales*⁸⁸. Las pocas excepciones incrementan un día dicha duración, estableciéndola en 31 días naturales⁸⁹, solución a la que en la práctica conducirá normalmente también la regla del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), pues tras establecer treinta días naturales de vacaciones, añade en su artículo 16

⁸⁷ Así, CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) cuyo artículo 15, rubricado «Vacaciones», sólo dispone que «el período de vacaciones anuales será de treinta días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente convenio».

⁸⁸ AGTMC, aunque con respeto de «las mejoras que en cuanto a las vacaciones estén ya establecidas en convenios colectivos de ámbito inferior» (art. 30 *in fine*), CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), La Rioja (BOLR 17/09/1998), Córdoba (BOP 10/9/1998), Cáceres (DOE 30/07/1998), Huesca (BOP 30/06/1998), Teruel (BOP 5/02/1998), Toledo (BOP 27/06/1998), Almería (BOP 28/09/1998), Albacete (BOP 26/08/1998), Alicante (BOP 7/04/1997), Las Palmas (BOP 16/08/1998), Asturias (BOPA 9/06/1997), Ceuta (BOP 22/05/1997), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998), CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

⁸⁹ Así en CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) y CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

que no se considera vacación cualquier festivo de los catorce previstos en el artículo 37.2 ET cuando coincida con el período de vacaciones, que «se disfrutará aparte de la misma».

También queda parcialmente fuera de la regla general el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) toda vez que, a tenor de su artículo 13 «la duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, independiente de la categoría profesional de el/la trabajador/a. (Pero) los/as trabajadores/as disfrutarán de un día más de vacaciones por cada ocho años de antigüedad, con un tope máximo de treinta y tres días». También CC Transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98) cuyo artículo 26 reconoce veintiséis días laborales, y CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) que si bien en su artículo 32 habla de 30 días naturales, finalmente llega a 31 «si se disfrutan en períodos discontinuos (16 días en fecha propuesta por la empresa y 15 en fecha elegida por el trabajador). Por su parte, el CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96), si bien reconoce en su artículo 8 el derecho a 31 días naturales de vacaciones, en el artículo 7 *in fine* declara también que «se establece un día de libre disposición para todos los trabajadores afectados por el presente convenio. Dicho día, previo acuerdo entre empresa y trabajador, puede ser acumulado a vacaciones».

10.6.2. Principio de proporcionalidad

Igualmente generalizada es la previsión convencional de que la duración-tipo de las vacaciones establecida en el correspondiente convenio está referida a la vinculación con la empresa durante una anualidad completa. Por tanto, como principio general se avisa de que el concreto número de días de vacaciones a disfrutar por cada trabajador será proporcional al tiempo de servicio si éste es inferior al año o, como afirma el artículo 17 del CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998), que «en el supuesto de que se empiece o se cese en la prestación de servicios durante la vigencia del Convenio, se disfrutarán las vacaciones en la parte que proporcionalmente corresponda, de acuerdo con el tiempo real trabajado»⁹⁰.

⁹⁰ Artículo 30 AGTMC, CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), de Toledo (BOP 27/06/1998), de Córdoba (BOP 10/9/1998), de

Esta proporcionalidad es particularmente importante cuando no se disfrutan las vacaciones íntegras, lo que juega en dos supuestos típicos: alta en la empresa dentro del año natural⁹¹ y extinción del contrato de trabajo antes de la finalización del año⁹²; fácil es comprender que el criterio deriva del llamado principio de intraanualidad y de la idea conforme a la cual las vacaciones son descanso tendente a la recuperación psico-física del trabajador que, por ende y como afirma el artículo 30 AGTMC, deben disfrutarse «a lo largo del año natural».

10.6.3. Fijación de las vacaciones

A) Fijación de las vacaciones

La remisión que el artículo 38.2 ET hace a los acuerdos entre el empresario y trabajador, «de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones» respecto del establecimiento del «período o períodos de su disfrute» parece haber servido de acicate para la regulación convencional de esta materia.

Las distintas normas parten del presupuesto de que la decisión final sobre la fecha de disfrute de vacaciones es algo que corresponde al acuerdo empresa-trabajador y, a partir de ahí, establecen ciertas pautas que orienten o condicionen la adopción de dichos acuerdos. Bien al estilo del viejo artículo 38 ET, mediante el señalamiento de criterios de decisión a falta de acuerdo⁹³, bien mediante la identifi-

Cantabria (BOC 3/09/1998), de Granada (BOP 13/08/1998), de Alicante (BOP 7/04/1997), de Las Palmas (BOP 16/08/1998).

⁹¹ CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998)

⁹² AGTMC, CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997)

⁹³ Por ejemplo, el CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) dispone en su art 14 que «el período de disfrute se fijará de común acuerdo entre empresario y trabajador, que también podrán convenir la división en dos del período total» y, a falta de acuerdo, a) el empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, b) por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares; c) cuando exista régimen de turnos, «los trabajadores con responsabilidades familiares tiene preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares» y d) si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha disfrute.

cación de ciertos criterios a tener en cuenta por las partes. En este último sentido, el artículo 30 AGTMC dispone que «en la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos» y de forma parecida, el artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) avisa que «en la fijación del período de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos»⁹⁴.

B) *Periodos de vacaciones*

Por lo que se refiere a la distribución de los días reconocidos de vacaciones a lo largo del año, la tendencia observada en el sector es su partición en dos períodos. Dicha regla, enunciada ya en el artículo 30 AGTMC⁹⁵, encuentra las más diversas expresiones y manifestaciones en las diferentes normas examinadas.

- Así, el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) prevé la división en dos períodos «a solicitud del trabajador y si las necesidades del servicio lo permiten» (art. 45).
- En cambio, otros convenios, a la regla sobre división en dos lapsos suman el señalamiento de concretos períodos en que debe disfrutarse una de las fracciones. Por ejemplo, el CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998) dispone en su artículo 13 que la mitad de días anuales de vacaciones deberá concederse entre 1 mayo y 30 septiembre, Semana Santa y la semana anterior o posterior

⁹⁴ Igual en artículo 27 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 33 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997)

⁹⁵ En el mismo sentido, CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), «salvo pacto en contrario»; CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) siempre «a petición del trabajador»; CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) «de común acuerdo empresa y trabajador». En cambio, se establece su disfrute en un sólo período en CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) cuyo artículo 13 dispone que «el período de disfrute será continuado salvo pacto en contrario» y el CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), a tenor de cuyo artículo 18 «se procurará que el disfrute de vacaciones anuales, se realice entre el 1 de mayo y el 31 de octubre de cada año. En caso de que éstas se disfrutasen fuera de este período (en contra de la voluntad del productor), se negociará una compensación».

y Navidad (15 a 31 diciembre), aunque «si existiese acuerdo entre la empresa y el trabajador en otro sentido, deberá ser tenido en consideración» y si por necesidades del servicio esta mitad de las vacaciones no puede disfrutarse en tales periodos, su disfrute en otros se abonará a razón de salario real más 1146 pts./día (salvo que el cambio sea debido a la «situación personal del trabajador»).

- Menos pormenorizado, el CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) dispone en su artículo 14 que al menos 16 de los 31 días naturales de vacaciones que reconoce deberán ser «consecutivos y dentro de los meses de julio, agosto y septiembre», mientras que la fecha de disfrute de los restantes 15 días se determinará por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. El CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) tras reconocer la posibilidad de fraccionar las vacaciones en dos periodos de 15 días, avisa que «si las vacaciones se disfrutaran ininterrumpidas se procurará que cada dos años sean disfrutadas dentro del período de tiempo comprendido entre 1 julio y 15 septiembre» (art. 16).
- Para el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) el disfrute de las vacaciones se hará según Calendario y entre junio y septiembre, «pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo» (art. 25). El artículo 30 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 29/11/98) señala que «las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de primavera y verano, dependiendo de las necesidades del servicio».

C) Otras reglas convencionales

Aparte la determinación de a quién compete la fijación de las fechas de disfrute de las vacaciones y del periodos o periodos en que pueden disfrutarse, los convenios colectivos añaden en su caso otras reglas en la materia que poseen indudable interés. Por ejemplo, respecto del *establecimiento de turnos*⁹⁶, *fecha de inicio de las vaca-*

⁹⁶ El artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) señala, por ejemplo, que «a los efectos de

ciones⁹⁷, consideración especial de los trabajadores con hijos⁹⁸ o bolsa de vacaciones⁹⁹.

D) Calendario de vacaciones

Como el artículo 38.3 ET, el artículo 30 AGTMC dispone que «el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos,

disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador atendiéndose al criterio de rotación. Los trabajadores, por mayoría, podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de rotación». Por su parte, el artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) únicamente avisa que «si varios trabajadores solicitan al mismo tiempo se aplica rotatividad entre ellos». Para el CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) «las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, a tal fin se elaborará un calendario de las mismas, dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación» (art. 9).

⁹⁷ A tenor del artículo 14 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997), «su disfrute no se podrá iniciar en los días de descanso semanal ni en día festivo». Según el artículo 17 del CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) el comienzo de las vacaciones no podrá coincidir con «día designado para descanso semanal». Según el artículo 33 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), «como regla general las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes». El artículo 45 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) dispone que «las vacaciones no comenzarán en sábado, domingo o festivo, salvo que le cese de actividad para el disfrute colectivo de las mismas comenzará en esos días...». El artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) avisa que «la salida de vacaciones se realizará cualquier día que no coincida con los de descanso de el/la trabajador/a». El CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) dispone en su artículo 14 que las vacaciones «no podrán comenzar en día festivo, ni anterior a fiesta». El artículo 7 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97) declara que las vacaciones se iniciarán «el primer día laborable del mes». Además, añade que «no coincidirá con sábado, ni con festivo, ni víspera de fiesta». Según el artículo 30 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), «el inicio del período habrá de caer en lunes».

⁹⁸ Para el artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997), «en todo caso, se disfrutará preferentemente en junio a septiembre, y teniendo preferencia los los trabajadores con hijos en edad escolar»

⁹⁹ CC transporte por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97), que califica la percepción en cuestión (10.144 pts. en 1998) como «extrasalarial», CC transporte de mercancías por carretera de Jaén (BOP 08/08/97), CC transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP14/02/97). En cambio, el CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) ordena en su artículo 23 que, a partir de 1 enero 1997, la bolsa de vacaciones se integre en el salario base.

del comienzo de su disfrute». Además, su artículo 31 señala que «en los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores»¹⁰⁰.

Además de asumir estas reglas, los convenios colectivos analizados matizan quién, cómo y cuándo debe confeccionar el calendario, indicando normalmente que corresponde hacerlo a la empresa, oída la representación de los trabajadores o de acuerdo con ella, y durante el mes de diciembre anterior o durante el primer trimestre del año¹⁰¹. Muy minucioso resulta en este sentido el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). En efecto, a tenor de su artículo 24, el calendario se establecerá en el mes de diciembre por la empresa de acuerdo con representantes de los trabajadores de acuerdo con los siguientes criterios: a) «Jornada semanal tipo máxima de 40 horas distribuidas preferiblemente de lunes a viernes», b) «Horario de descanso (bocadillo)», c) «Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos media jornada. La media jornada se realizará en horario de mañana)», d) «Vacaciones», e) «Especificación de los descansos entre jornadas y semanales», f) «Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sistemas de rotación», g) «Especificación de jornadas irregulares donde procedan», y h) «especificación de horarios flexibles donde procedan».

En fin, en algún caso —así, artículo 7 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998)—, el convenio incluye una suerte de cláusula de salvaguarda en virtud de la cual «en condiciones excepcionales de puntas de productividad o trabajos imprevistos, el calendario vacacional podrá reajustarse, para hacer frente a dichas situaciones anómalas».

¹⁰⁰ Prácticamente igual, artículo 29 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998). También en artículo 16 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) aunque con reglas especiales para el personal de movimiento sobre «gráficos de servicio con carácter semanal».

¹⁰¹ CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), Almería (BOP 28/09/1998), Las Palmas (BOP 16/08/1998), Cáceres (DOE 30/07/1998).

10.6.4. Retribución de las vacaciones

El tradicional problema que la determinación de la retribución de las vacaciones plantea —sobre el que el ET guarda un pertinaz silencio—, es resuelto en la negociación colectiva analizada de muy distintas maneras.

Con bastante frecuencia se opta por una retribución constituida por salario base y antigüedad¹⁰². Otras veces, la retribución también alcanza a típicos complementos salariales, sobre todo al plus de convenio¹⁰³, pero también a otros complementos de esta naturaleza¹⁰⁴ e incluso en algún caso a percepciones extrasalariales como el plus de transporte¹⁰⁵.

Sin embargo, es igualmente frecuente el acudimiento a la idea de la retribución «normal o media» que incorpora el artículo 7.1 Conv. OIT núm. 132 y que los distintos convenios colectivos acogen al señalar que las vacaciones serán retribuidas en función del *salario real*¹⁰⁶. Obviamente, el problema que así se plantea es determinar ahora qué sea «salario real». En tal sentido, las soluciones que los

¹⁰² CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), de Toledo (BOP 27/06/1998), de Cantabria (BOC 3/09/1998), de Córdoba (BOP 10/9/1998) cuyo artículo 27 reconoce además derecho a 20.345 pts. en concepto de bolsa de vacaciones.

¹⁰³ Por ejemplo, CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998).

¹⁰⁴ Así, para el CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) la retribución de las vacaciones se integra de salario base, antigüedad y plus de calidad y cantidad, más 10.028 pts. o su proporción en períodos inferiores, coincidiendo con su disfrute (art. 16). También para el CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) dicha retribución estará integrada por salario base, plus convenio, antigüedad y «promedio de los demás pluses económicos» que venga percibiendo el trabajador en los tres meses anteriores, «excepto plus transporte, tantos por ciento, kilometrajes, dietas y horas extraordinarias» (art. 9.7). Por su parte, el artículo 30 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) fija como retribución de las vacaciones el salario base, plus de asistencia y complemento de convenio o complemento personal de antigüedad, en su caso.

¹⁰⁵ CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997) cuyo artículo 16 fija como retribución de las vacaciones sueldo base, antigüedad, plus de residencia y plus transporte.

¹⁰⁶ CC para transportes de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/1998), de Tarragona (DOGC 31/08/1998), de Albacete (BOP 26/08/1998), de Alicante (BOP 7/04/1997), de Asturias (BOPA 9/06/1997), de León (BOP 07/06/96).

convenios ofrecen indican que dicho salario es «el promedio de los ingresos totales obtenidos por el trabajador en jornada ordinaria durante los tres meses anteriores a la fecha de las vacaciones»¹⁰⁷, las percepciones salariales referidas a la jornada ordinaria de trabajo, quedando excluidas en todo caso las referidas a las horas extraordinarias»¹⁰⁸ o la «totalidad de las prestaciones económicas ... a excepción de dietas y horas extraordinarias»¹⁰⁹.

En fin, algún convenio también quiere insistir en la prohibición legal de compensar en metálico el disfrute de las vacaciones. Así, el CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) cuyo artículo 13 dispone que «en ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico».

10.6.5. Interrupción de las vacaciones

La incidencia que determinadas circunstancias personales del trabajador pueden tener sobre el ejercicio del derecho al disfrute efectivo de las vacaciones se plantea en unos pocos convenios entre los examinados. Básicamente lo que en ellos se trata de decidir es cómo afecta al período de vacaciones la incapacidad temporal que puede sobrevenir al trabajador durante las mismas. En este sentido, la regla general parece ser la de no interrupción¹¹⁰, aunque con singulares derogaciones parciales para los casos de hospitalización¹¹¹.

¹⁰⁷ Artículo 17 CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998).

¹⁰⁸ Artículo 33 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997)

¹⁰⁹ Artículo 14 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997)

¹¹⁰ A tenor del artículo 14 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) la «incapacidad laboral transitoria (*rectius*: IT) o accidente, que sufra el trabajador cuando se encuentre disfrutando sus vacaciones, no afectará a éstas; es decir, no interrumpirá su cómputo».

¹¹¹ Vgr. el artículo 14 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) advierte que «si durante el período de vacaciones el trabajador es hospitalizado, el tiempo que dure la hospitalización, sin que en ningún caso se computen más de siete días, se disfrutará posteriormente, siempre que se posible dentro del año natural, cuando lo determine la empresa y sin que tenga que ser necesariamente días ininterrumpidos». Igualmente, el artículo 9 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998) dispone que «el trabajador que se encuentre disfrutando las vacaciones y se produzca hospitalización, por motivo de enfermedad grave, interrumpirá dichas vacaciones mientras dure la hospitalización». En el mismo sentido, Disp. Adic. 15.^a CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) determina que «Cuando el trabajador vea interrumpidas sus vacaciones

En cambio, si la incapacidad es anterior al inicio de las vacaciones, la solución normal en los escasos convenios que regulan estas cuestiones es la opuesta ¹¹².

Excepcionalmente, la interrupción se reconoce en ambos casos. Así en CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) cuyo artículo 25 dispone que «las vacaciones anuales de cualquier trabajador no iniciarán su cómputo o quedarán interrumpidas en caso de que antes o durante el período de disfrute de las mismas el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria (sic) como consecuencia de AL o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario. Obtenida el alta hospitalaria la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 30 días naturales».

por enfermedad o accidente que le obligaran a la hospitalización no computarán los días del hospital a efectos de vacaciones». También, artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera Ceuta (BOP 22/05/1997).

¹¹² Así, CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/07/1998) cuyo artículo 14 avisa que «si la enfermedad o accidente se producen en situaciones de activo, es decir antes de iniciarse las vacaciones anuales programadas, no se perderá el derecho a las mismas, sino que se fijará nueva fecha, siempre que sea posible su disfrute dentro del mismo año natural». También artículo 14 CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) para el que si la baja por IT es anterior a las vacaciones «serán disfrutadas una vez dado de alta y dentro del año natural».

11. VICISITUDES

11.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

El régimen convencional de la movilidad funcional de los trabajadores del sector del transporte de mercancías por carretera está lógicamente mediatizado por la previa o simultánea clasificación profesional incorporada al convenio.

Bajo esta premisa, y con asunción también lógica de lo dispuesto en el artículo 39 ET¹, las aportaciones de la negociación colectiva pasan, bien por la clarificación de ciertos casos, bien por el establecimiento de límites suplementarios a los del referido artículo estatutario. En cuanto a lo primero, el propio AGTMC establece en su artículo 15 dos importantes reglas:

- La primera para advertir que «podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Acuerdo general»².

¹ Por todos, artículo 41 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/07).

² Igual en artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), Anexo 1 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 16 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98). Por su parte, el artículo 35 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) asumiendo lo dispuesto en el artículo 39 ET introduce un importante matiz. Como conforme a su artículo 19 la polivalencia de los trabajadores es la regla general, y la regulación de su artículo 35 se hace sin perjuicio de esta polivalencia,

- Y la segunda para disponer que «independientemente de los supuestos anteriores (los del art. 39 ET), los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría»³, acogiendo así la conocida figura de la saturación de jornada⁴.

En cuanto a los límites añadidos convencionalmente, la Disp. Adic. 5.^a CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) cambia la regla del artículo 39 ET y 15 AGTMC respecto de la duración máxima de la realización de trabajos de categoría superior («los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes») para disponer que el derecho a reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada puede ejercitarse siempre que se realicen funciones de categoría superior durante 5 meses en un año o 7 meses durante dos años. Por su parte, el artículo 63 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) limita la posibilidad de encomienda de funciones superiores a periodo no superior a treinta días naturales consecutivos o sesenta no consecutivos al año, y artículo 20 CC

dicho precepto sólo parece operativo para los casos de movilidad hacia trabajos de grupo superior. En parecido sentido, CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97). También sobre polivalencia de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio trata el artículo 32 de de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97).

³ Igual en artículo 13 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), Anexo 1 del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 16 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

⁴ En este segundo sentido, el artículo 14 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998) señala que «los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional, durante los períodos de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente. La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categoría, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla. Asimismo se informará al Comité de empresa o Delegado de personal de la aplicación de este artículo».

transporte mercancías por carretera de La Coruña (BOP 19/06/97) a cuatro meses durante un año o a siete en dos años.

Especialmente minucioso y restrictivo de esta facultad empresarial resulta, una vez más, el CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). En efecto, el cambio de funciones sólo puede ordenarse según su artículo 21 «por el tiempo imprescindible» y ante razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y a condición de que el trabajador no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales. Además y como reglas específicas (que el convenio llama «premisas») establece: a) para el caso de encomienda de trabajos de «superior categoría» (no, por tanto, de trabajos de grupo superior como prevé el 39.4 ET) un período máximo de 6 meses en un año u 8 en dos; b) para el caso de realización de funciones de «categoría inferior» y aparte de los límites relativos a la existencia de necesidades perentorias o imprevisibles, duración por el tiempo imprescindible, no perjuicio de los derechos económicos y demás derivados de su categoría profesional y deber de comunicarlo a los representantes de los trabajadores, el artículo citado avisa que «durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa».

Sobre la base del viejo artículo 23 ET, el artículo 19 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) regula los que llama «trabajos de superior e inferior categoría». Conforme al mismo y «entendiendo necesaria la polivalencia entre las funciones a desempeñar por los/as trabajadores/as dada las características estructurales del sector y la clasificación profesional descrita en el artículo 8.1» : 1.º) las empresas vendrán obligadas a otorgar la categoría correspondiente a aquellos/as trabajadores/as que habitualmente, con anterioridad al presente Convenio, y a satisfacción de la empresa, vinieran desarrollando las funciones que en dicha categoría se expresan; 2.º) Cuando por necesidad de la empresa se requiera que un/a trabajador/a realice funciones de inferior categoría a la reconocida, éste/a vendrá obligado/a a realizarlas, si bien, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente a la categoría que ostenta; no pudiéndose en ningún caso asignárselas funciones correspondientes a más de dos categorías inferiores a la que se tiene reconocida, entendiéndose en todo caso que sea por el tiempo imprescindible y hasta que desaparezca la causa objetiva que motiva la movilidad. 3.º) Cuando por necesidades de la empresa, ésta requiera los servicios de un/a trabajador/a

para realizar funciones de categoría superior a la que tiene reconocida, cuando legalmente esté capacitado/a para ello, vendrá obligado a realizarlas, percibiendo por el servicio la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. 4.º) El/la trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a 130 días laborables durante un año o 160 días laborables durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. 5.º) La empresa que se vea en la necesidad de incrementar su plantilla en una determinada categoría, tendrá en cuenta la promoción preferente de trabajadores/las de plantilla que, siendo de categoría inferior, hayan desarrollado a satisfacción de la empresa labores de esa categoría.

También sobre el esquema del viejo artículo 23 ET se aborda la cuestión en los artículos 35 y 36 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP15/10/98). No obstante, se reproduce parcialmente el contenido del vigente artículo 39 ET, aunque con alguna especialidad añadida. Por ejemplo, en el caso de encomienda de funciones superiores, se advierte que «se exceptúan (...) los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso». Para el caso de trabajos de categoría inferior, la regla especial del convenio determina una limitación a tres meses de la posibilidad empresarial de ordenar la realización de esta clase de trabajo «mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas» (art 36).

De manera muy excepcional, algún convenio trata el caso de la movilidad funcional de los trabajadores con capacidad disminuida. Respecto de estos, el artículo 65 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) establece que por iniciativa de la empresa o del trabajador, podrán disponer su pase a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes. Para ello es indispensable instruir un expediente ante «delegado de trabajo» (sic) acompañado del reconocimiento facultativo del interesado, el cual será oído inexcusablemente».

11.2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Verdaderamente escasas son las referencias de los convenios estudiados en materia de modificación sustancial de condiciones de

trabajo, normalmente meras réplicas de lo dispuesto en el artículo 41 ET⁵.

Excepcionalmente, la intención de los agentes intervinientes en la negociación llega más lejos y se ensayan fórmulas originales, aunque bordeando el límite del marco legal del ET. Es el caso del artículo 59 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), que distingue entre a) modificaciones de horario, autorizando su modificación por la empresa durante sesenta días laborales consecutivos al año simplemente preavisando con 15 días naturales a los trabajadores afectados o hasta un máximo de tres semanas al año no consecutivas con preaviso mínimo de una semana cada período; y b) modificaciones de jornada, que puede acordar la empresa libremente y según sus necesidades hasta un máximo de 30 días naturales consecutivos al año o 60 días naturales en el mismo período no consecutivos (por periodos mínimos de una semana) «sin más requisito que la notificación a los trabajadores afectados». En cambio, «cualquier modificación de horario o jornada que exceda de los límites anteriormente fijados, será sometida a arbitraje en los términos que se fijan en este Convenio colectivo».

11.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La intervención convencional es mayor en el caso de movilidad geográfica, respecto de la que la regulación del AGTMC resulta especialmente prolija (arts. 44 y ss), estableciendo tanto criterios sobre preferencias entre trabajadores⁶, como reglas sobre gastos de traslado⁷.

⁵ Así, artículo 64 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 8 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), aunque con la importante novedad de autorizar, sobre lo dispuesto en el artículo 41.3, 2.º ET la rescisión del contrato el trabajo en caso de modificación sustancial de funciones (art. 41.1 f ET) y artículo 13 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), que, sin embargo, introduce una regla excepcional relativa al horario de trabajo en agencias de transportes de mercancías fijado con carácter general de lunes a viernes. A saber: «por necesidades de la empresa y previo conocimiento de la representación del personal y de acuerdo con los trabajadores afectados, se podrá acordar el trabajo durante la mañana del sábado».

⁶ «Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares» (art. 44).

⁷ «En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar

1.º) Preferencias entre trabajadores

Respecto de la primera cuestión, el artículo 22 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) también señala ciertos criterios para que por la empresa se dispongan los traslados: a) en primer lugar quienes «reuniendo las condiciones de idoneidad acepten voluntariamente su traslado», b) «a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares»⁸.

Por su parte, el artículo 63 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) señala que «al acordar los traslados forzados, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares, y sociales del trabajador, de manera que hayan de sufrirlo quienes en lo posible resulten menos perjudicados. En igualdad de circunstancias se trasladará a los trabajadores con menor antigüedad en la empresa».

2.º) Gastos originados por el traslado

Por lo que se refiere a los gastos del traslado, el artículo 27 CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) señala que la empresa correrá «con los gastos que de transporte de mobiliario y enseres se originen». Con mayor detalle, el artículo 22 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) dispone que en caso de traslado la empresa procederá al «abono de gastos de viaje del interesado y personas que con él convivan y trasladen su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que el transporte origine y además pagar-

los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda». No obstante, «si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan» (art. 44). Igual artículo 48 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 40 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 50 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

⁸ Igual en artículo 42 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97).

le como mínimo en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda». «Si el traslado es a petición del trabajador, no tendrá derecho a compensación alguna y si es de común acuerdo, la compensación será la que las partes convengan»⁹. El artículo 63 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) dispone que para el caso de traslado forzoso que obligue al cambio de residencia, además de gastos de viaje y traslado de muebles y enseres, se abone al trabajador una compensación de dos meses de salario (salario base, antigüedad, Plus de convenio y plus de transporte).

Regulación especialmente ventajosa para el trabajador es la que resulta del CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998). En efecto, conforme a su artículo 27, en caso de traslado por supresión del puesto de trabajo o por cualquier otra circunstancia, «las empresas habrán de proporcionar al afectado una vivienda adecuada en su nuevo destino». Además, «la empresa podrá optar entre abonar al trabajador desplazado dos mensualidades del salario base que corresponda (...) o abonarle mensualmente la diferencia de alquileres entre lo que venía abonado el trabajador y lo que deba abonar en su nueva residencia».

3.º) El traslado como sanción

Del traslado forzoso como sanción trata el artículo 63 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998).

4.º) Desplazamientos

Por lo que refiere a los *desplazamientos*, el artículo 45 AGTMC señala que «si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que en los Convenios Colectivos se establezca. Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar, o pernoctar y desayunar fuera de la loca-

⁹ Similar previsión en artículo 42 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97).

lidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio. Los Convenios Colectivos podrán fijar las circunstancias concretas que darán derecho al percibo de dietas»¹⁰.

Por otra parte, el artículo 47 del mismo Acuerdo determina que «en el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, si en Convenio Colectivo no se dispone otra cosa el importe de las dietas será el 85 por 100 de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables, que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos —en lo que coincida con su jornada de trabajo— serán por cuenta de la empresa»¹¹. Y el artículo 48 completa la regulación advirtiendo que «si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual».

El artículo 63 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), en cambio, reconociendo el derecho de las empresas de acordar desplazamientos, lo limita a período no superior a treinta días naturales consecutivos o sesenta no consecutivos al año, por periodos no inferiores a una semana y, en ambos casos, con preaviso no inferior a cinco días y abono al trabajador de salarios, gastos de viaje y dietas.

11.4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO; EXCEDENCIAS. PRIVACIÓN O RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Fuera del caso de las excedencias, prácticamente nula es la atención convencional a la suspensión del contrato de trabajo. Además,

¹⁰ Similar regulación en artículo 48 CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), artículo 40 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 19 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), artículo 51 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

¹¹ Igual en artículo 40 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), artículo 19 CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998).

incluso la regulación de aquéllas resulta con frecuencia confusa, sin duda debido a la propia confusión tipológica sobre la que el mismo ET construye su régimen jurídico¹². De esta regla general parecen escapar las llamadas *excedencias voluntarias*, bien para reducir el período mínimo de su disfrute¹³, para regular el régimen de su reconocimiento por la empresa¹⁴ y, sobre todo, para delimitar los supuestos de *reingreso del trabajador excedente*¹⁵.

Mención aparte ha de hacerse respecto de la regulación convencional de la *privación/retirada del carnet de conducir* como supuesto de excedencia.

En síntesis, de lo que se trata es de configurar el periodo al que se extiende la sanción administrativa de retirada del carnet de conducir bien como un caso de movilidad funcional, bien como un caso particular de excedencia en los casos en que la misma no es imputable a dolo o imprudencia grave del trabajador. Sin embargo, la regulación convencional varía enormemente de uno a otro caso, por lo que resulta muy difícil eleborar una tipología o sistemática sobre el particular. En todo caso, parece obvio que tanto la falta de una expresa previsión convencional para el caso de retirada del carnet, como la superación

¹² Ejemplo, artículo 67 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998), artículo 44 CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997), artículo 31 CC transporte de mercancías por carretera de Jaén (BOP 08/08/97).

¹³ Vgr. un año en CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998).

¹⁴ Así, a tenor del artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998), «la petición de excedencia será resuelta por la empresa en el plazo máximo de un mes a contar desde la solicitud del reconocimiento». Igual CC para transporte de mercancías por carretera Alicante (BOP 7/04/1997).

¹⁵ Como es sabido, el artículo 46.5 ET únicamente dispone que «el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa». Con mayor detalle, el artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/1998) avisa que «el reingreso del excedente voluntario estará sujeto a que exista vacante en su categoría o similar. Si existiera vacante en su puesto de trabajo deberá reingresar en el mismo. Si no existiese vacante en el mismo puesto de trabajo cabrá que ingrese en otros distinto, siempre y cuando ella trabajador/a reúna las capacidades requeridas por la empresa y con las condiciones laborales de este puesto no obstante, de producirse esta eventualidad, después de la incorporación tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original ella trabajador/a sería reubicado a este».

del periodo al que, según cada convenio, se extiende ésta, abre la posibilidad a la extinción del contrato de trabajo, normalmente por la causa del artículo 52 a ET (circunstancias objetivas); en ocasiones esta posibilidad ha sido explicitada por el propio convenio:

- Artículo 20 CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998): «la retirada del permiso de conducir por tiempo superior a un año conllevará la resolución del contrato de trabajo»;
- Artículo 34 CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998): «cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses se entenderá que el productor deja de ser apto para el trabajo para el que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándose la lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores».
- Artículo 25 CC transporte de mercancías por carretera de León (BOP 07/06/96): «las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir» cuando concurren las seis circunstancias que el precepto enumera¹⁶.
- El artículo 43 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) sienta como regla general que si la referida del carnet es por *período no superior a seis meses*, la misma no es causa ni de suspensión ni de extinción del contrato de trabajo, sino que el trabajador deberá ser reemplazado a otro puesto de trabajo. Sin embargo, mientras que en empresas de más de 20 trabajadores, el trabajador afectado pasa a realizar los trabajos que la empresa le encomiende, cobrando el salario propio de éstos, en empresas menos de 20 trabajadores, la antedicha regla general cede en favor de una suspensión durante el período máximo de seis meses. La misma solución para sanciones de duración hasta seis meses en artículo 23 en CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998)¹⁷.

¹⁶ También, implícitamente, artículo 26 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97).

¹⁷ La modalización de esta obligación empresarial de reemplazamiento se hace también en artículo 14 CC transporte por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98).

Por su parte, el artículo 15 CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) también dispone el reacomplamiento para empresas con plantilla superior a 25 trabajadores, en función del número máximo de trabajadores beneficiarios (no más de 10% de conductores del centro de trabajo, con el mínimo de uno) y de la antigüedad del trabajador (al menos dos años y, en su caso, que hayan transcurrido cinco años desde la vez anterior). En otro caso, la retirada del carnet decide la suspensión del contrato aunque si los trabajadores contratan individual o colectivamente un seguro que garantice el 75% de su salario del año inmediatamente anterior, la empresa pagará el 50% de la prima. El artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) distingue según que la sanción sea o no de duración superior a cuatro meses. Si no lo es, el trabajador tiene garantizado su salario real y el empleo y si sobrepasa dicho límite sólo se le garantiza un puesto de trabajo durante todo el tiempo de la sanción, con un máximo de tres sanciones en cuatro años.

El CC para transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/1998) sólo obliga al reacomplamiento durante los tres primeros meses de sanción (con derecho al salario del nuevo puesto)¹⁸, pero alarga hasta un año la duración de la suspensión con reserva de puesto de trabajo (art. 16). En cambio, el artículo 20 CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998) sólo obliga al a la suspensión por período de hasta un año durante el que el trabajador cobrará su salario si se concierta una póliza de seguro a pagar por la empresa. Por su parte, el artículo 15 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) «establece una forma de aseguramiento que les garantiza la percepción de un salario por tiempo de un año a partir de la privación del permiso. Si la privación es por tiempo superior a un año, sobre dicho exceso, se podrá producir una suspensión temporal del contrato por dicho período incorpo-

¹⁸ Igual solución en Disp. Adic. 3.^a CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), que matiza que «dicha situación sólo podrá ser aplicada por una sólo vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa y durante un año natural (sic?) y será computable a todos los efectos anulamente cuando la causa de privación esté judicial o administrativamente reconocida». «No será de aplicación esta disposición en las empresas con censo laboral inferior a 25 trabajadores fijos en las cuales se sustituirá (...) por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el período de privación del permiso de conducir».

rándose el trabajador a la empresa al término de la privación. Si existe reincidencia de privación superior a seis meses en un período de cuatro años de permanencia en la empresa, la reincorporación será facultad de ésta».

La suspensión del contrato sin plazo límite se regula en el artículo 10 CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998). A su tenor, «si por causas debidas a accidentes de tráfico no imputables a la negligencia del conductor se retirara temporalmente el permiso de conducir a un trabajador, la empresa respetará el puesto de trabajo, no estando obligada a abonarle durante dicho período el salario. Este beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa. En el caso de que en la empresa existiera otro puesto de trabajo idóneo a las condiciones del trabajador, se le acoplará a él mientras dure la suspensión»¹⁹.

La opción de la empresa entre la suspensión o el reacoplamiento se recoge en el artículo 14 CC para empresas de transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998). Conforme al mismo, «cuando un conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir y como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta u orden de la misma, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a delito en la conducción, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. la empresa podrá optar por destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior si lo hubiera, respetando el salario correspondiente a su categoría, o conceder al trabajador una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carné, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo, respetándole todos los derechos adquiridos sin excepción»²⁰. También en artículo 34 CC

¹⁹ Similar regulación en artículo 10 CC transporte de mercancías por carretera de Cádiz (BOP 15/10/98), donde el derecho del trabajador a «reingresar en la empresa conservando su antigüedad, salvo el tiempo de privación del carnet de conducir», se reconoce tras la extinción de la condena a trabajador con antigüedad mínima de cuatro años y con categoría de conductor, siempre que el accidente sea por simple imprudencia o infracción de tráfico «que no de lugar a diligencias penales» y que sea la primera vez que se le sanciona con esta pena. El artículo se completa con las reglas sobre procedimiento, mientras que el artículo 11 del mismo convenio avisa que la empresa responde de las multas «por causas imputables a la empresa o a los vehículos».

²⁰ Este convenio incluye dos importantes previsiones complementarias. La primera para avisar que «la empresa será la responsable de todos los gastos y daños que origine la

para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) que regula una excedencia voluntaria por tiempo no superior a seis meses, aunque «opcionalmente la empresa podrá situar al trabajador, por el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, en otro puesto de trabajo, al menos con el mismo salario base, más antigüedad y plus de calidad que venía percibiendo». Por su parte, el artículo 36 CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998) establece una garantía salarial «por tiempo no superior a trece meses», aunque advirtiendo de la posibilidad de acoplar al trabajador a «otro trabajo digno en alguno de los servicios de que disponga la empresa» (los conductores dedicados al transporte de materias peligrosas, gozarán de una protección equivalente a la anterior, pero con una duración de hasta dos años y un mes).

En algún caso, el reacoplamiento se impone en todo caso. Así en CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), cuyo artículo 57 dispone que en el caso de sanción por motivo directamente relacionado con su trabajo, el trabajador tiene derecho a continuar en la empresa realizando otros trabajos relacionados con el transporte, conservando antigüedad y salarios de conductor por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice. También en CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998) cuyo artículo 17.5 determina que «los trabajadores que tengan en la empresa como actividad la de conducir un vehículo para el que se precise carné de cualquier categoría, en el supuesto de que por la autoridad gubernativa o judicial le sea retirado dicho carné por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto en la empresa mientras dure la suspensión del citado carné, considerándosele las mismas retribuciones fijadas en el presente Convenio».

La misma falta de unidad de criterio se observa respecto de la previsión convencional de las causas o circunstancias que anulan o modalizan estos derechos. Aparte de que los preceptos sólo parecen referidos a sanciones por hechos acaecidos durante la jornada de

conducción de sus vehículos por sus conductores y demás personal autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad o responsabilidad legal establecida judicialmente» (art. 14 *in fine*) y la segunda para avisar que las empresas, «a petición de sus conductores, cubrirán el 50 por ciento del coste de un seguro de retirada del carné de conducir, que garantice como mínimo al trabajador, la percepción de 150.000 pts. mensuales, durante la privación temporal de su permiso de conducir».

trabajo²¹ y mientras se conducen vehículos de la empresa²², la regla más común parece ser que los mismos resultan inaplicables en caso de que la sanción sea debida a embriaguez o toxicomanía²³ o a imprudencia temeraria²⁴ o ilegalidad en la carga transportada que sea imputable al trabajador²⁵. También se excluyen en ocasiones los supuestos de reincidencia²⁶.

11.5. OTRAS CUESTIONES

Anecdótica es la contemplación en los convenios colectivos estudiados de otros aspectos del régimen jurídico de la novación contractual.

Así por ejemplo, respecto de las *permutas*, el artículo 66 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) establece que «solamente podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características. Por motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido

²¹ CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998)

²² CC para transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), que sin embargo también contempla el caso de «retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, conduciendo su propio vehículo para ir o volver a su trabajo desde o hasta su domicilio permanente, por el recorrido normal, el trabajador» determinante de excedencia voluntaria, no retribuida, por el tiempo que dure la retirada del permiso hasta el límite citado.

²³ CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998), CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), de Albacete (BOP 26/08/1998), de Córdoba (BOP 10/9/1998), de Cáceres (DOE 30/07/1998), de Tarragona (DOGC 31/08/1998), de Zaragoza (BOP 12/09/1998), CC transportes por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BOP 08/01/99).

²⁴ CC para transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/1998), CC transportes por carretera y garajes de Salamanca (BOP 23/12/98).

²⁵ CC para transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/1998)

²⁶ Vgr. en dos años CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998), en el año siguiente según CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998).

sancionado alguno de los permutables con la pérdida de este derecho»; «salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en el deseo de contribuir a una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes».

Igual ocurre con las *contratas*, respecto de las que únicamente el CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) incluye en su artículo 46 el compromiso para las empresas de vigilar y supervisar calidad de los trabajos y exigir el cumplimiento de la normativa sobre salud laboral. Además, se comprometen a informar a los representantes de los trabajadores y «a no emplear contratas para trabajos de carácter permanente ni subcontratación en segundo grado».

De la *sucesión de empresa* trata el artículo 9 CC transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97) para advertir que en tal caso, todos los trabajadores «dispondrán de una carta individual, en la que se reconozcan todos sus derechos adquiridos (antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.), siendo firmada por la antigua y la nueva empresa».

12. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

12.1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Salvo lo relativo a faltas laborales, en su caso sancionables con despido disciplinario, muy escasas son las previsiones que los convenios colectivos analizados incluyen en materia de extinción del contrato de trabajo. Cuando lo hacen, regulan el *plazo de preaviso para el supuesto de extinción del contrato por dimisión del trabajador*¹ o reiteran y/o avanzan sobre lo preceptuado en el artículo 49.2 ET en materia de *finiquito*².

¹ Por ejemplo, el artículo 34 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97) establece un preaviso de 15 días; el artículo 19 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (DOG01/03/99), fija 15 días, «excepto para el personal no cualificado para el cual el preaviso será de ocho días», el artículo 15 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) lo fija en 30 días naturales para el personal directivo y 15 días para el personal administrativo y resto del personal, bajo la advertencia de que su incumplimiento será causa de sanción equivalente a los importes de los emolumentos de los días de retraso en la comunicación que «podrá retraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito». Por su parte, el artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) establece un plazo de 15 días de preaviso si el contrato es superior a un año y tres días en caso contrario. Además deberá hacerse según modelo anexo al convenio y bajo la advertencia de que «una vez expedido (el preaviso de baja voluntaria) tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes». El trabajador tiene derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo si incumple el plazo de preaviso «en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de la baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as» «Es decir, la penalización no es días de salario, sino retrasar el cobro de la liquidación hasta fin de mes). El CC para transporte de

Excepcional parece, en este sentido, la disposición del artículo 29 CC para transporte de mercancías por carretera de Teruel (BOP 5/02/1998) en orden al «Control de los despidos objetivos», aunque el contenido del artículo no responda a las expectativas de su rútilo: «ambas partes consideran con carácter general que es necesario estudiar formas de garantizar el respeto a la legalidad vigente en los supuestos de despido por causas objetivas previsto en el artículo 4.2 RDley 8/1997, de 16 mayo. A tal fin, la Comisión Paritaria recabará información sobre el grado de desarrollo de este asunto en los diferentes Convenios de ámbito provincial o superior y a la luz de esta información, elaborará un informe que servirá de base para la negociación de la regulación de estos supuestos, de cara a su posible inclusión en el Convenio colectivo del año 1999».

Igualmente excepcional resulta el artículo 16 CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998). En efecto, aparte otras reglas, este convenio a) reconoce en favor de «los trabajadores relacionados con la empresa mediante contrato eventual, incluidos los de formación, con independencia de la duración» que al finalizar no sean contratados, una indemnización de 12 días salario por año de servicios, y b) ordena que los representantes de los trabajadores sean preavisados en caso de despido objetivo con 15 días «para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportu-

mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) advierte en su artículo 39. 6 que «todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisario por escrito con una antelación mínima de quince días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado». El artículo 13 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BOP 08/01/99) establece un preaviso de 7 días.

² Así, artículo 40 CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998) establece el derecho de los trabajadores a exigir copia del recibo-finiquito con antelación de 48 horas a la firma «para los usos que estime oportunos». El CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998) remite al modelo anexo al convenio. También artículo 35 CC transporte de mercancías por carretera de Valencia. El artículo 30 CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) señala que el recibo de finiquito firmado por la empresa tiene validez durante los 15 días naturales siguientes y que una vez firmado por el trabajador posee plenos efectos liberatorios. El artículo 11 CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) proclama que «todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito en impreso modelo según anexo de este Convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o un trabajador del centro de trabajo. De no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio».

nas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial».

Y también artículo 16 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99) que regula los efectos de la Invalidez permanente total (art. 49.1, e ET). A su tenor, «la declaración de invalidez permanente y total para la profesión habitual se registrará por las disposiciones legales vigentes. No obstante, el trabajador que se encuentre en dicha situación tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado en la empresa incluso con preferencia a otro productor, en aquellas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus posibilidades de desempeño»³. Por su parte, el artículo 9 CC transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97) se refiere a los expedientes de crisis para disponer tanto que la comunicación a los representantes legales de los trabajadores se hará con treinta días de antelación a su presentación en el organismo competente, como que éstos podrán acceder «a cuantos datos se refieran al expediente».

12.2. DESPIDOS Y SANCIONES

Al igual que ha venido sucediendo en la gran mayoría de sectores, la regulación que la OLTC hacía del régimen disciplinario ha servido como dispensa a la negociación colectiva para desarrollar tan importante aspecto del régimen laboral. La derogación de esta norma abre un vacío de regulación finalmente cubierto por el AGTMC. En este sentido, y como norma que ejemplifica perfectamente las dudas que suscita la sustitución de la Ordenanza, cabe citar la remisión que el artículo 47 CC para transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/1998) hace a la OLTC y «de derogarse ésta, el texto de la misma en cuanto a faltas y sanciones se entiende reproducido en este Convenio Colectivo». En último término, sin embargo, este Convenio avisa de que en materia de calificación de faltas y su sanción las partes se someten al Acuerdo General del Transporte de Mercancías por Carretera a Nivel Estatal.

³ La previsión viene a mejorar el contenido del RD 1451/1983, que sólo se refiere a incapacidad permanente parcial o a supuestos de recuperación de la plena capacidad laboral.

En todo caso, aquellas consideraciones generales explican la escasa atención que los convenios colectivos examinados prestan al régimen disciplinario, si bien se constatan notables excepciones a esta regla general.

Por lo que se refiere a la regulación contenida en el Capítulo VII del Acuerdo, interesa destacar que, a tenor de su artículo 50, «son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves» (art. 50).

- Como *faltas leves*, el artículo 51 AGTMC señala las siguientes:
 1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
 2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
 3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
 4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
 5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
 6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
 7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.
- Las *faltas graves* son (art. 52):
 1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
 2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 51, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 51.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 51.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro

de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- En tercer lugar, como *faltas muy graves* el artículo 53 tipifica las siguientes:
 1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
 2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
 3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
 4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
 6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado⁴.

⁴ Directamente, el artículo 20 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 08/01/99), rubricado «rendimiento», determina que «será causa de alegación del artículo 54.2 e) ET el no alcanzar durante tres semanas el rendimiento normal, para los (trabajos respecto de los) que se efectúe cómputo semanal, o no alcanzar dicho rendimiento en dos meses, para los de cómputo mensual, dentro de los últimos tres meses».

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Sobre esta clasificación y tipificación, los convenios colectivos aprobados tras la entrada en vigor del AGTMC se limitan, bien a remitir al mismo⁵, bien a copiar, más o menos literalmente, sus previsiones⁶. En algún caso, sin embargo, las partes negociadoras han estimado oportuno introducir alguna concreta novedad. Así por ejemplo, artículo 27 de CC para transportes de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/1998) añade un núm. 11 entre las faltas muy graves para tipificar «el acoso sexual». Y ello aunque el tenor de la regla en cuestión resulte difícilmente justificable tal y como sucede en el caso del CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998) cuando advierte al inicio de su Anexo II que «las relaciones (de faltas) que en los apartados siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo». Por su parte, el artículo 61 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98) trata de los efectos de la ausencia al trabajo «por privación de libertad» y estipula que «si (el trabajador) fuese posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a la detención», las faltas no se considerarán injustificadas.

⁵ Artículo 44 de CC para Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/1998)

⁶ Cap. VII de CC para transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/1998), Cap. VIII de CC para transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/1998), Cap. VII de CC para transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/9/1998), Anexo II de CC para transporte de mercancías por carretera (regulares y discrecionales) de Zaragoza (BOP 12/09/1998), Cap. VIII CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98), Cap. VIII CC transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97).

Más originales resultan, en este sentido, los artículos 68 a 73 de CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998) en los que se ensaya una regulación del régimen disciplinario novedosa, a caballo entre la OLTC y el AGTMC, aunque con mayor concreción y detalle y más suavidad en la concepción de las sanciones. Especial mención merece su artículo 68.1 en el que se intenta una fundamentación del poder disciplinario. A su tenor, «las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios».

Debe notarse que al optar por esta clasificación el AGTMC se desmarca expresamente del criterio seguido por la OLTMC que distinguía entre faltas leves, menos graves, graves y muy graves. Pero la separación es más notable incluso en cuanto a la técnica seguida para su tipificación. En efecto, supuesta la vigencia sólo relativa del principio *nullum crimen sine lege* en el ámbito de la sanción disciplinaria laboral, es lo cierto que frente a la amplitud y vaguedad con que estaban definidos los tipos en la OLTC, el AGTMC multiplica su número y los describe de manera mucho más precisa, con indudable mejora respecto de la seguridad jurídica de los trabajadores. Aún así, todavía son identificables dos tipos que, al modo de la Ordenanza, siguen incluyendo en su definición llamadas a la analogía⁷.

De la misma forma, es evidente la separación del AGTMC respecto de la OLTC en materia de *sanciones*. Así, frente al carácter en extremo prolijo de la regulación contenida en la Ordenanza, el Acuerdo sólo configura dos tipos de sanción para las faltas leves (amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días), otras dos para las graves (suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años) y tres para las muy graves (suspensión de empleo y sueldo de

⁷ Artículo 52.12: es falta grave «la reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y *cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes*» y artículo 53.10: constituye falta muy grave «la reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y *cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes*».

dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso, despido)⁸.

Curiosamente, puede concluirse afirmando que Ordenanza y Acuerdo han cruzado sus opciones técnicas de exhaustividad brevedad: donde había premiosidad (elenco de medidas disciplinarias) ahora encontramos sencillez, y donde abundaban las cláusulas abiertas (conductas sancionables) ahora aparece una considerable concisión.

Las previsiones del Acuerdo en materia disciplinaria se completan con tres concretas y poco importantes matizaciones: 1.^a) una referencia (en el art. 56) a la prescripción de faltas que reproduce el contenido del artículo 60 ET, lo que deja las cosas incólumes; 2.^a) la expresa consideración como ausencias justificadas de las debidas a privación de libertad del trabajador siempre que «éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención» (art. 54), lo que concuerda con la causa suspensiva del artículo 45.1.g ET; 3.^a) a advertencia a «los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1.º del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores» de su deber de notificarlo por escrito al empresario, aunque es seguro que la garantía (audiencia previa a los delegados sindicales, si se va a despedir al trabajador afiliado) también operará si esa circunstancia llega a conocimiento de la empresa por otros medios fehacientes (por ejemplo, solicitar el descuento de la cuota sindical).

En cambio, ninguna regla contiene el Acuerdo sobre procedimiento sancionador, a diferencia de OLTC cuyos artículos 119 y 120 sí trataban estas cuestiones; en consecuencia, habrá que estar a las reglas generales de los artículos 58 y 55 ET y a lo que, en su caso, prevean los convenios colectivos. Por ejemplo, CC para transportes por carretera de Almería (BOP 28/09/1998), advierte en su artículo 68.4 que la sanción de las faltas «sea cual fuere su calificación requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador». Igualmente, el artículo 34 de CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998) prescribe que «para el caso de que la empresa decida sancionar con despido a un trabajador, recabará con antelación de los Delegados de personal o Comités de

⁸ Igual, artículo 62 CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Murcia (BORM 28/11/98).

empresa un informe sobre los hechos que deberá ser entregado en el plazo de cinco días, dándose la empresa por informada en el supuesto de que dicho informe no se hubiera emitido pasado dicho plazo». Por su parte, las Disp. Adic. 12.^a de CC para transportes por carretera de Asturias (BOPA 9/06/1997) señala como obligación de la Dirección de empresa de comunicar siempre por escrito a los representantes de los trabajadores las sanciones que se produzcan con antelación a su imposición.

13. DERECHOS COLECTIVOS

13.1. INTRODUCCIÓN

Los Derechos colectivos, en su acepción de derechos de representación de los trabajadores en el interior de las empresas, así como la libertad sindical individual y derecho de reunión, cuentan con un marco normativo consolidado merced al ET (en lo relativo a la representación unitaria y derechos de asamblea, artículos 61 y ss.), y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. No obstante, la regulación legal establece un margen amplio de negociación a salvo, fundamentalmente, las cuestiones relativas a la determinación de la representación unitaria, por su incidencia en los niveles de representación de los propios sindicatos. En ese sentido, los agentes sociales vinieron a recordar en el ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA que «el desarrollo de unas relaciones laborales participativas, debería efectuarse a través de la autonomía colectiva y del establecimiento acordado de cauces formales de negociación sobre la base de una información adecuada»¹.

¹ Concretando más específicamente que la «...negociación colectiva sectorial podría abordar el tratamiento de...» materias tales como información regular y periódica sobre la situación económica en el sector o ámbito del CC correspondiente, así como las previsiones sobre empleo y evolución del sector, información sobre reestructuración de plantillas, subcontratación, fusión absorción o modificación del status jurídico de la empresa, implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, tiempos y sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo; igualmente apelaron a que a través de la negociación colectiva podrían articularse procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente.

El AGTM opta a favor de que la regulación de los derechos colectivos se lleve a cabo, en su caso, a través de la negociación provincial, omitiendo una regulación sistematizada de los mismos, incluso de aquellas materias a que hace referencia el AICV. No obstante ello, con motivo de la regulación de determinadas materias, se hace mención de los representantes de los trabajadores, en unos casos remitiéndose a regulación legal vigente, cual sucede en el artículo 1 del Acuerdo, donde la organización del trabajo se atribuye a la empresa pero sin perjuicio de las «...*competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores.*»; igualmente, en relación al establecimiento de sistemas de remuneración con incentivos, se especifica que se llevará a «...*efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del ET*»... En otras ocasiones la referencia a la representación de los trabajadores se hace ampliando las competencias legalmente atribuidas a los mismos. Así, en relación a la promoción profesional dentro de cada grupo profesional, se especifica que se realizará «...*por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores* (inmediatamente antes se hace referencia a la representación legal de los trabajadores, lo que sugiere la posible existencia de confusión terminológica, que puede dar lugar a problemas en la práctica, entre la representación sindical y la unitaria, ambas, como se sabe, integrantes del concepto genérico de representación legal)», determinando que en las comisiones designadas para llevar a cabo la selección, «...*El comité de Empresa o Delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo*».

Asimismo, en relación al establecimiento de pluses voluntarios, se atribuyen competencias no recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, al reconocer un derecho de información respecto al número de trabajadores que perciban tales pluses y el porcentaje, sobre la masa salarial, que los mismos supongan². En el artículo 57 se refiere la necesidad de notificación por escrito de la condición de afiliado a un sindicato, a efectos de lo dispuesto en el artículo 55.1 del ET, que, como es bien sabido, de un lado prevé la posibilidad de «...*otras*

² Artículo 43 AGTMC. Pluses voluntarios: «...las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo».

exigencias formales para el despido...», y de otro establece la necesidad de «...*dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente...*», en los supuestos de despidos de trabajadores afiliados³. Por último, y aunque no relacionado con el tema de los derechos colectivos, se ha de destacar la declaración de intenciones, no ociosa, en relación con el acoso sexual y vejaciones de cualquier tipo⁴.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva provincial, se ha de resaltar la gran variedad existente en esta materia, pues si bien existen algunos convenios en los que se omite cualquier mención a los derechos colectivos (a salvo las puntuales referencias tangenciales)⁵, también aparecen otros en los que se refieren exhaustivamente los derechos mentados, siendo ejemplo de ello los CC transporte de mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96), CC transporte de por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/98).

El contenido de la regulación es también dispar, incluso en lo relativo a la propia denominación o rúbrica elegida para albergar este tipo de acuerdos; un muestrario de esta diversidad terminológica puede ser el siguiente:

- Se habla genéricamente de «*Garantías Sindicales*» en los CC transporte de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/98), CC de transporte por carretera de Almería (BOP 16/09/97), CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 18/04/97) (BOP 16/09/97), CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 7/06/96), CC de transporte de mercancías por carretera,

³ Artículo 57 AGTMC: «Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del ET, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de cursar recibo de la comunicación»:

⁴ Disposición adicional segunda.— La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

⁵ Así no existe regulación alguna o prácticamente es inexistente en los convenios de Jaén, Las Palmas, Pontevedra, Salamanca, Zamora.

garajes, lavados y engrases de Teruel (BOP 5/02/98), entre otros.

- Por el contrario, se utiliza la expresión «*Derechos Sindicales*» en los CC transporte de por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97), CC de transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/98), CC de transporte de mercancías por carretera de Ceuta (BOP 22/05/97), CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98), CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 16/06/98)98), CC de transporte por carretera de Huelva (BOP 24/12/96), CC de transporte de mercancías por carretera de Lérida (DOGC 29/09/97), CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97), CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98), CC de transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/98), entre otras.
- Con la denominación de «*Acción Sindical*» se reflejan en los CC de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamiento de Castellón (BOP 30/06/98), de Tarragona (DOGC 31/08/98), CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/98).
- En fin, con la expresión «*De los Sindicatos y de los Comités de Empresa*» puede citarse el CC de transportes de mercancías por carretera de Asturias (BOPA 9/06/97).

Igualmente es dispar la técnica reguladora, ya que en ocasiones se utiliza la de la mera remisión o transcripción de lo dispuesto en la legislación vigente, (ET y LOLS, fundamentalmente), la regulación *ex novo* de materias o la ampliación de los derechos reconocidos por la normativa estatal.

Las materias que más comúnmente vienen regulándose en los examinados hacen referencia a cuestiones tales como elecciones sindicales, actividad sindical, asambleas, competencias de los representantes unitarios y sindicales, horas sindicales, cuota sindical, canon de negociación colectiva, celebración de asambleas. Se hecha en falta, no obstante, la referencia a los comités inter-centros.

13.2. ELECCIONES «SINDICALES»

Respecto a las —mal denominadas— elecciones sindicales, existe una común remisión a la legislación vigente⁶, ya que, como es bien sabido, se trata de una materia que por razones evidentes se halla rígidamente regulada por normas estatales (arts. 67, 69 y ss. Estatuto de los Trabajadores y RD 1844/94, de 9 de septiembre).

No obstante ello, se ha de resaltar la introducción, cual sucede en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Navarra (BON 30/08/96), de cláusulas que posibilitan la existencia de representantes en empresas de menos de seis trabajadores (que, sin embargo, no computarían a efectos de representatividad sindical), reconociéndoles crédito horario (en concreto, el mentado convenio les asigna 12 horas anuales para actuaciones ante organismos oficiales), si bien no se especifica si gozan de las mismas competencias, garantías y derechos que los delegados de personal.

13.3. COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

En orden a especificar las funciones o competencias que posean los órganos de representación unitaria existe una común remisión a la normativa vigente, si bien en algunas ocasiones se regulan específicamente cuestiones concretas, tales como establecimiento de incentivos, calendario de vacaciones, descuelgue salarial, horas extras, sanciones, etc.

- Así, en el CC de transportes de mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 13/01/98), con independencia de remitirse a la legislación vigente («según normativa vigente»), se reconocen competencias específicas en materia de ascensos («...participación en los Tribunales...»), trabajos de superior o inferior categoría («...comunicándolo a los representantes...»), vacaciones («...oída la representación»), contrataciones («informar a la representación social...»).
- En el CC de transportes de mercancías de Álava (BOTHÁ 22/07/98), se le reconocen competencias expresas en materia

⁶ Así CC de transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/98), CC transporte de por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97).

de «determinación de jornada, «horas extras (...*Información y delimitación de su carácter y naturaleza...*)» y similares.

- Por el contrario, en el CC de transportes de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/08/98), se reconocen competencias expresas en materia de «...*cláusulas de inaplicación salarial...*», al igual que en el CC de transporte de mercancías por carretera de Alicante (BOP 7/04/97).
- En el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 16/09/97), se le reconoce a la representación unitaria el derecho de acceso a los partes de trabajo de los trabajadores, y se le asigna la representación de los trabajadores «en misión»⁷.
- En el CC de transporte de mercancías de Asturias (BOPA 9/06/97), se reconocen competencias en materia de cambio de categoría («*se comunicará a la representación*), y descansos, se introduce, en desarrollo de la previsión contenida en el Estatuto de los Trabajadores, el derecho de ser informados antes de la imposición de sanción a todo trabajador.
- El CC de transportes de mercancías de Asturias (BOPA 9/06/97), reconoce competencias en materia de ascensos, distribución de jornada y descuelgue salarial y acceso a los partes de trabajo.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96), reconoce competencias en materia de organización de trabajo («...*se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores-comité de empresa, secciones sindicales y delegados, las funciones y tareas propias de cada categoría, en los casos no determinados en la ordenanza...*»), rendimiento exigible y óptimo (...*la determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores...*»), normas de trabajo (...*la fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio se establecerán de común acuerdo entre las empre-*

⁷ En sentido coincidente con lo prevenido en el artículo 17 de la Ley 14/1994 tras su reforma por Ley 63/1997.

sas y los representantes de los trabajadores...»); igualmente en materia de sanción («...las empresas estarán obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores la sanción a imponer a un trabajador con antelación suficiente...» 3 días «...a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa»), jornada laboral (...En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos...»), vacaciones («...Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo ente los representantes de los trabajadores y la empresa las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador...»), ascensos, formación y descuelgue salarial.

- El CC transporte de mercancías por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97), sin perjuicio de la remisión a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, re-conoce competencias en materia de modificación de jornada.
- Por su parte el CC de transporte de mercancías por carretera Cáceres (DOE 30/07/98), refiere la participación de los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes y mapas de riesgos.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/98), lo hace expresamente en materia de incentivos e información sobre contratación laboral (entrega copia básica de contratos).
- El CC de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamiento de Castellón (BOP 30/06/98) y el de Tarragona (DOGC 31/08/98), establecen un denominado «deber de cortesía», con el siguiente tenor: «En caso de que un trabajador, por cualquier circunstancia desee estar asistido por un representante de la central sindical firmante, la empresa está obligada a oír a ambos por si o por medio de los representantes de la empresa.». Igualmente establecen la posibilidad de asistencia en los acuerdos de jubilación y la participación en los procesos de descuelgue.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Girona

(DOGC 19/09/97), atribuye expresamente competencias de los representantes de los trabajadores en relación a las horas estructurales y descuelgue salarial.

- El CC de transporte de mercancías por carretera de Guadalajara (BOP 21/04/97), especifica la competencia de los representantes de los trabajadores en materias de horas extras, reconociéndoles un derecho de información y contratación laboral (copia básica del contrato).
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 30/06/98), lo hace en relación a la participación en la fijación de período de vacaciones.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 7/06/96), atribuye un derecho de información sobre recuperación de horas trabajadas por fuerza mayor.
- Por su parte, el CC de transporte de mercancías por carretera de LLeida (DOGC 29/09/97), reconoce un derecho de información sobre las sanciones a los trabajadores y un derecho de participación en el establecimiento de período de vacaciones.
- El CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97), atribuye competencias en los procesos de descuelgue salarial, estableciendo una tramitación en la que ha de participar la representación de los trabajadores.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BORM 28/11/98) reconoce un derecho de información, al establecer la obligación empresarial de entregar copia de la póliza de aseguramiento del riesgo de accidentes, así como en materia de idoneidad de la calidad de la ropa de trabajo a entregar y el uso de distintivos de la empresa en los uniformes.
- El CC de transporte de mercancías y agencias de transporte de Navarra (BON 30/08/96), establece una cláusula, cuya virtualidad real es difícilmente apreciable, del siguiente tenor literal «...*Sin perjuicio de lo establecido en el E.T Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, con carácter previo a su ejecución por parte de la empresa, deberán ser informados sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reduc-*

ciones de jornada...».

- El CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 14/02/97), especifica competencias de la representación unitaria en las materias concretas de participación en fijación calendario, vacaciones y descuelgue salarial.
- El CC de transporte de mercancías de Las Palmas (BOP 16/08/98), sin perjuicio de la común remisión a la legislación general sobre competencias de los representantes de los trabajadores, reconoce expresamente el derecho de participación en la confección del calendario de vacaciones, y en la determinación de la idoneidad de la ropa de trabajo.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BORL 17/09/98), reconoce a la representación de los trabajadores el derecho de participación en el procedimiento de descuelgue salarial, así como el derecho de información en relación a finiquitos y copias básicas de los contratos contrato, copias que se han de suministrar a aquéllos. Además, con la denominación de Política Sectorial, sistematiza globalmente las competencias de los representantes, reiterando, en la mayoría de los casos, las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.
- Por su parte, el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 11/11/97), señala que *«...Las empresas y los sindicatos se comprometen a fomentar, dentro de las mismas y entre los trabajadores que reúnan los requisitos que exige el R.D. 1991/1984, de 31 de octubre, en su capítulo 11, las jubilaciones anticipadas. Asimismo las partes anteriormente mencionadas, fomentarán las jubilaciones anticipadas a los sesenta y cuatro años de la forma que establece el R.D. 1194/85, de 17 de julio, BOE de 20 de julio de 1985».*
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 30/11/96), reconoce competencias a los representantes de los trabajadores, a nivel de emisión de informe, sobre procedencia de concesión de préstamo a los trabajadores.
- El CC de transporte de mercancías por carretera, garajes, lavados y engrases de Teruel (BOP 5/02/98), le reconoce competencias sobre procedimiento de descuelgue salarial.

- El CC de Toledo (BOP 27/06/98), reconoce a la representación de los trabajadores funciones en materias de establecimiento de sistema de incentivos, formación profesional, así como la necesidad de comunicación previa de realización de horas extras.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97), les reconoce la posibilidad de presencia en la firma de finiquitos, así como el derecho de información sobre productos químicos utilizados en la empresa, terminando con una remisión a los artículos 64, 65 y 68 del ET y Ley 14/94.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 8/08/97), les reconoce el derecho participación en los procesos de determinación del calendario de vacaciones, haciendo, por último, una remisión a lo establecido en la legislación vigente.
- En fin, el CC de transporte de mercancías por carretera de Zaragoza (BOP 12/09/98), reconoce expresamente a la representación unitaria el derecho de participación en los procedimientos de inaplicación del régimen salarial del convenio, estableciendo una cláusula en relación al necesario respeto a la dignidad del trabajador/a, del siguiente tenor literal: *«La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la trabajador-a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el anexo li, en función de la gravedad del hecho».*

13.4. HORAS SINDICALES

Uno de los temas de Derecho Colectivo más contemplado en la negociación colectiva es el relativo al crédito sindical, crédito horario o número de horas retribuidas durante las cuales el representante

⁸ — CC transporte de mercancías por carretera(BOCAIB 13/01/98) señala que «...se podrá proceder a la acumulación de horas en los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo 68 ET».

— CC de transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/98), señala que «...se podrán acumular las horas sindicales de todos los delegados o comités de empresa de una misma empresa a uno solo de sus miembros».

de los trabajadores puede dedicarse a desarrollar sus tareas representativas⁸. Con el equivoco termino de «horas sindicales» se viene haciendo referencia a las horas de que disponen los miembros de la

-
- CC de transporte de mercancías por carretera de Avila (BOP 18/04/97), reconoce crédito horario de 20 horas en empresas de menos de 50 trabajadores y la comunicación previa de su uso a la empresa.
 - CC transporte de mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96), reconoce la posibilidad de acumulación «siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa. Los Delegados dispondrán de 40 h. Mensuales.
 - CC transporte de por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97), señala que «Los Delegados de personal y los miembros de cada comité de empresa podrán acumular horas, mediante la cesión entre ellos, según las necesidades del momento, sin otra limitación que la de comunicar por escrito a la empresa dicha acumulación, con un mes de antelación».
 - CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 30/07/98) dispone que «los Delegados de personal disfrutarán de 240 horas anuales para desempeñar sus labores sindicales. Aquellas empresas donde existiese más de un delegado de personal, estos podrán hacer cesión de sus horas sindicales, acumulando el crédito de las mismas entre uno o varios».
 - CC de transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/98) reconoce la posibilidad de acumulación por periodos trimestrales y siempre previa notificación expresa a la empresa.
 - CC de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamiento de Castellón (BOP 30/06/98) y de Tarragona (DOGC31/08/98), reconocen horas sindicales: de 1 a 100 trabajadores 20 horas; y en dos ocasiones al año 4 horas mas al mes. Igualmente se podrá pactar la acumulación, sin rebasar el máximo total que determina la Ley para el sindicato firmante del convenio.
 - CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98), reconoce el derecho a 40 horas para Delegados y miembros de comités. Así mismo, se reconoce el derecho a 5 días anuales retribuidos para el conjunto de afiliados a los sindicatos con un mínimo de 10% de afiliación, para asistencia a congresos y asambleas de su sindicato.
 - CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 16/06/98)98), dispone que «los Delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán de hasta veintiocho horas mensuales de permiso retribuido para atender a su formación y cualquier otra laboral sindical, siempre y cuando exista una convocatoria previa y una justificación posterior en torno a las horas empleadas para atender a aquella formación y laboral en general sindical de los trabajadores».
 - CC de transporte por carretera de Huelva (BOP 24/12/96), señala que «los Delegados de personal o miembros de Comités de empresa, sin perjuicio de las garantías conferidas por las leyes, dispondrán del crédito de horas mensuales que la Ley determina, si bien no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo produzca con motivo de su designación como componentes de Comisiones negociadora, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran

representación unitaria de los trabajadores en la empresa. Su regulación legal viene dada, como bien es sabido, en el artículo 68 del ET, estableciendo un número que varía en función de la plantilla de la empresa (o centro de trabajo, según sea la unidad electoral correspondiente), según el siguiente cuadro:

<i>Núm. trabajadores</i>	<i>Núm. horas disponibles</i>
Hasta 100	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en adelante	50

No obstante, los convenios colectivos analizados suelen desarrollar la previsión contenida en el art. 68 ET, que posibilita, como es sabido, que pueda pactarse en CC colectivo la acumulación de las horas de los distintos miembros «...en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración», en ocasiones estableciendo períodos de acumulación distintos al mensual del Estatuto de los Trabajadores. Así, por ejemplo, se posibilita la acu-

tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido»

- CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97) señala que «los representantes de los trabajadores acogidos al presente CC podrán acumular las horas sindicales a que tienen derecho».
- CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98) «los delegados y representantes legales de los trabajadores dispondrán de 28 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas tendrán el carácter acumulativo por periodos bimensuales cuando así lo soliciten los delegados o representantes de los trabajadores. El carácter de estas horas sindicales será retribuido en la misma forma que si el trabajador estuviese realmente trabajando Las empresas afectadas por el presente convenio se obligan a facilitar a todos los trabajadores, sin excepción, 4 horas anuales de trabajo para la asistencia de éstos a las asambleas.
- CC de transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC31/08/98) señala que «los Delegados de personal y miembros de los Comités de empresa, dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de su representatividad, hasta un máximo de cuarenta horas mensuales, previa comunicación a la empresa y justificación del tiempo empleado. Las horas sindicales, podrán ser acumuladas hasta el tope máximo de sesenta horas mensuales en aquellos casos que así corresponda».

mulación bimensual, cual sucede en el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98); en otras es semestral, como es el caso del CC de transporte de mercancías de Badajoz, que reconoce 192 h. semestrales para el supuesto de un solo delegado (lo que supone un promedio de 32 h. mensuales, superior a las 15 estatutarias), con el máximo mensual de 90 horas. Igualmente se prevé la posibilidad de acumulación trimestral, cual sucede en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 3/09/98), o anual, cual sucede en el CC de transporte de mercancías por carretera y garajes de Burgos (BOP 13/01/97).

Es de destacar la previsión contenida en algunos convenios relativa a la acumulación exclusivamente respecto a los miembros de la misma central sindical, cual sucede en el CC de transporte de mercancía por carretera de Segovia (BOP 23/02/98). Incluso en algunas ocasiones, se prevé la posibilidad de acumulación únicamente respecto a los representantes unitarios pertenecientes a las centrales sindicales firmantes del convenio, cual sucede en los de Castellón (BOP 30/06/98) o de Tarragona (DOGC31/08/98). Es de destacar la regulación dada en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/98), que solamente posibilita la acumulación entre los representantes de una misma central sindical, pero extendiendo la acumulación a nivel de empresa y de grupo de empresas.

En la mayoría de los casos se establece la necesidad de comunicación a la empresa (CC transporte por carretera y garajes de Burgos [BOP 13/01/97], CC de transporte de mercancías por carretera de Cantabria [BOC 3/09/98], Girona [DOGC 19/09/97]), En otros la previa elaboración (es de interpretar que por el propio órgano de representación) de una norma, cual sucede en CC de transporte de mercancías de Barcelona (DOGC 21/08/96).

De otro lado, tampoco es difícil encontrar modificaciones respecto al número de horas disponibles. Así, en algunos convenios se establece un número de horas distinto al de la Ley para prescindir del número de trabajadores que posea la empresa. Es el caso del CC de transporte de mercancías Ávila (BOP 16/09/97), en donde se reconoce el derecho a 20 horas en aquellas empresas de menos de 50 trabajadores (a tenor del ET, como se indicó, corresponderían 15); igualmente los CC de transporte de mercancías por carretera Barcelona (DOGC 21/08/96), Girona (DOGC 19/09/97), Tarragona (DOGC 31/08/98), establecen, en general, la máxima de 40 h; el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de

Murcia (BORM 28/11/98), establece 20 horas mensuales en empresas de menos de 100 trabajadores, lo que supone el incremento, en cinco horas, de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores; en el CC de transporte de mercancías de Cádiz (BOP 15/10/98), sin mayor aclaración, se establecen 20 h. mensuales y en el de Ciudad Real 16 h. mensuales.

En el convenio colectivo del transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98), se reconoce, de forma genérica, 28 horas mensuales retribuidas, sin distinción alguna en función del tamaño de la empresa. En fin, el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97), igualmente establece, con carácter genérico, el incremento de las horas establecidas en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores en 16 horas mensuales.

Es de resaltar el *reconocimiento de días a afiliados para asistencia a congresos y asambleas sindicales*. Así el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98) reconoce 5 días anuales para el conjunto de afiliados a los sindicatos con un mínimo de afiliación del 10%.

Por último es de destacar, igualmente, el establecimiento de cláusulas relativas a la previsión del artículo 67-1-5.º del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo dispone, como es sabido, que *«Los Convenios Colectivos podrán prever lo necesario para acomodar la representación de los trabajadores a las disminuciones significativas de plantilla que puedan tener lugar en la empresa. En su defecto, dicha acomodación deberá realizarse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores»*. Pues bien, en el CC de Zaragoza se establece una cláusula, en desarrollo de mentado artículo, cuya aplicación práctica puede inducir a problemas interpretativos, del siguiente tenor literal: *«Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa dará lugar a la reducción correspondiente. La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción»*.

13.5. ASAMBLEAS

Como se sabe el derecho de los trabajadores de celebración de Asambleas viene reconocido en el artículo 4.1 del ET y desarrollado en los artículos 77 a 81 del mismo texto legal, siendo sus principales características las siguientes:

- a) se puede ejercitar en el seno de la empresa, siempre que su desarrollo no afecte el normal desarrollo de la actividad productiva.
- b) como consecuencia de lo anterior, deberá ejercitarse fuera de la jornada laboral, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.
- c) es un derecho, por tanto y con carácter general, no retribuido, a salvo, igualmente de lo dispuesto mediante la negociación colectiva.
- d) su convocatoria se puede realizar por la representación unitaria, un tercio de la plantilla de trabajadores (art. 77.1 ET), y también, como unánimemente reconoce la doctrina, por la representación sindical.
- e) necesidad de convocatoria por escrito, con antelación de 48 horas, y especificación del orden del día, y en su caso de las personas no vinculadas a la empresa que asistirán.
- f) intervalo mínimo de dos meses, salvo para informar sobre la marcha del convenio.

En los convenios colectivos analizados del sector de transportes de mercancías por carretera aparecen diversas cláusulas sobre celebración de Asambleas.

En algunos se reconoce la celebración de Asambleas dentro de la jornada de trabajo, y por tanto siendo retribuidas las horas empleadas en las mismas, si bien señalando un tope máximo. Así, en el CC de transportes de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/08/98) se reconoce el derecho de una hora retribuida al mes; en el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 18/04/97) (BOP 16/09/97) se reconoce, igualmente, una hora al mes, que de no ser disfrutada se acumulará. En el CC de transportes de mercancías de Navarra se reconocen un total de doce horas anuales, con máximo de dos horas mensuales. Por el contrario el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 17/09/98) el reconocimiento es de 4 horas anuales.

Fuera de la jornada de trabajo (pero obviamente dentro de los locales de la empresa), en algunas ocasiones se establece un límite de

horas anual, lo que no está previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Así el CC de Cádiz reconoce 24 horas anuales.

Es común, igualmente, el establecimiento de la necesaria comunicación previa a la empresa, que suele fijarse en veinticuatro horas, cual sucede en CC de transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/98), CC de transporte de mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 31/08/98). En otras ocasiones se hace referencia a que el aviso previo se realice con el tiempo suficiente, cual sucede en los CC de transporte de mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96), o Girona (DOGC 19/09/97). En fín, en algún convenio se establece la necesidad de acuerdo con la empresa sobre la hora en que se deba celebrar la asamblea, o bien, con terminología equívoca, se supedita su celebración a la previa autorización de la empresa, como indica el CC transporte de mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96).

13.6. DELEGADOS Y SECCIONES SINDICALES

La regulación de la representación sindical en las empresa viene establecida, como es bien sabido, por la LOLS, posibilitando la constitución de Secciones Sindicales, y el nombramiento de Delegados Sindicales, con análogos derechos que los miembros de representación unitaria (art. 10.3 LOLS), en aquellos supuestos en los que la sección sindical tiene representación en el Comité de Empresa a través de candidatos presentados por el sindicato correspondiente y la empresa tenga más de 250 trabajadores. Tanto lo relativo a los requisitos para su elección, como sus competencias, son ampliables mediante la negociación colectiva, por lo que lógico es que comprobemos el tenor de lo pactado en nuestro sector.

En relación a las secciones sindicales es frecuente la declaración sobre su reconocimiento. Es el caso del CC de transportes de mercancías por carretera de Ceuta (BOP 22/05/97), en donde se especifica que *«En aplicación de la LOLS, los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa, constituir secciones sindicales»*, reabriendo así la polémica acerca del modo en que hayan de conjugarse las dimensiones de centro de trabajo y empresa. El de Ciudad Real señala que *«de acuerdo con...la LOLS, se reconoce en todos los centros de trabajo...las secciones sindicales»*.

Más dudas interpretativas ocasionan las cláusulas introducidas en

algún convenio que parecieran restringir lo dispuesto en la LOLS. Así, el de Granada (BOP 13/08/98) señala que «*Las centrales sindicales mayoritarias en la empresa, con al menos un 10% de afiliación del número de trabajadores de su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales*». Igualmente en el de Castellón (BOP 30/06/98) se dispone que «*Las empresas reconocerán la existencia de las secciones sindicales en aquellas empresas de más de 50 trabajadores, con el 20% de afiliados a una misma central...*». Puesto que la constitución de secciones sindicales pueden, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, realizarla los trabajadores «de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato» (art. 8.1.^a LOLS), parece razonable pensar que estas cláusulas restrictivas de la autonomía sindical no superan el listón del control de legalidad.

En algunos convenios se modifican los requisitos para la designación de Delegados Sindicales, lo que provoca la duda en cuanto a la validez de las cláusulas en cuestión, en tanto que en ocasiones se reducen los establecidos en la LOLS (lo que no sería problema para su aceptación), mientras que en otras se varían los criterios, estableciendo algunos no previstos en la referida Ley, que pueden no ser alcanzados por secciones sindicales que según la misma tendrían posibilidad de designar Delegados Sindicales. El problema surge, se insiste, no en aquellos supuestos en los que se especifica que además de los delegados sindicales elegidos según los criterios de la Ley Orgánica se podrán elegir otros delegados cuando se reúnan los criterios establecidos en el convenio, sino en aquellos en los que no se establece esa doble posibilidad.

Así, en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/98) se exige tan sólo un 10% de afiliación, haciéndose referencia a las «*centrales mayoritarias en la empresa*». En el CC de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97), se establece una regulación muy amplia, al disponer la posibilidad de designación de delegado sindical en los supuestos en que la sección sindical cuente con al menos veinticinco trabajadores. En el CC de transportes de mercancías de Barcelona (DOGC 21/08/96), se reduce, sin embargo, el tamaño de la empresa, 200 trabajadores, si bien se introduce el requisito de «...*una representación superior al 10% del sector...*», aclarando, no obstante, que los así designados tendrán «...*las mismas condiciones y derechos que la LOLS establece para las empresas de más de 250 trabajadores*». Por contra, en el CC de transportes de

mercancías de Castellón (BOP 30/06/98) se reduce el número de trabajadores de la empresa a 50, introduciendo el requisito del 20% de afiliación. La interpretación más favorable, en este último caso, y respetuosa con la LOLS, abogaría por considerar la existencia de dos clases de Delegados Sindicales, los que resulten de la aplicación de la Ley Orgánica, y los que resulten de la aplicación de los requisitos establecidos en el convenio colectivo.

En cuanto a las competencias, funciones y garantías, tanto de las secciones sindicales como de los delegados sindicales, suele ser común la remisión a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y LOLS, cual sucede en los CC de transporte de mercancías de Almería (BOP 16/09/97), CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 18/04/97) (BOP 16/09/97), CC transporte de mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96). En algún caso se desarrollan tales funciones, caso del CC de Granada (BOP 13/08/98), que, limitado a las secciones de sindicatos que cuenten con un 10% de afiliación, se detallan sus competencias.

13.7. CANON POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El controvertido «canon por negociación colectiva», viene reconocido, como es sabido, en el artículo 11 de la LOLS, a tenor del cual se ha de respetar la *«voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva»*, artículo que fue declarado constitucional por la STC de 29 de julio de 1985, siempre y cuando se respetaran ciertas condiciones:

- a) inviabilidad de la imposición a reserva de la voluntad en contrario.
- b) la cuantía total a percibir no podrá exceder de los gastos que ocasione la negociación.
- c) afecta tanto a afiliados como a no afiliados (aunque algún pronunciamiento del T.S., ha venido relativizando tal requisito, en función de la propia voluntariedad).
- d) imposibilidad de determinación de la cuantía.
- f) necesidad de manifestación positiva por escrito.

Sólo algunos convenios entre los estudiados incluyen una referencia al canon por negociación colectiva, aunque a veces mediante

regulaciones cuya validez hay que poner en cuestión a la vista de esta doctrina constitucional.

Es el caso del CC de Barcelona (DOGC 21/08/96), en donde se especifica la cantidad concreta (5.000. pts.), la necesidad de manifestación en contrario (...*los trabajadores que no deseen que se les descuente...deberán de manifestarlo voluntariamente y por escrito a la Dirección de la empresa*», y en su caso al comité o delegados de personal). En análogo sentido el CC de transportes de mercancías por carretera de Girona (DOGC 19/09/97), en el que se cuantifica en 3.000 pts., incluyendo que tan solo se aplicará a los no afiliados a los sindicatos firmantes. Igualmente el CC de Tarragona (DOGC 31/08/98) concreta la cuantía en 5.000. pts.

Todo esto hace pensar que los términos en que nuestro ordenamiento contempla la figura del canon no son del todo adecuados a lo que en la práctica se espera del mismo; o a la inversa, que en los convenios colectivos no acaba de acogerse el perfil tan matizado que la figura ha de tener en nuestro sistema de relaciones laborales.

13.8. CUOTA SINDICAL

El artículo 11.2 de la LOLS hace referencia a la «*denominada cuota sindical*», estableciendo la obligación empresarial de proceder «...*al descuento...sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste*». Pese a la autosuficiencia del texto legal, en ocasiones los convenios colectivos han optado por incidir también sobre el particular, aunque con finalidad más bien pedagógica que constitutiva:

- Así, a veces se efectúa una remisión genérica a lo dispuesto en la LOLS, si bien con posibles matizaciones cual la de que «*la empresa entregará copia de la transferencia a los sindicatos*», como sucede en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 16/09/97) 98), o a los delegados de personal o comité de empresa, caso del CC de trans-

⁹ Este CC añade que «El trabajador interesado en el descuento de su cuota sindical, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará su voluntad de que se efectúe tal descuento de su nomina. Igualmente dará a conocer en este documento el número de cuenta y entidad donde la empresa deberá ingresar o transferir el importe de las cuotas sindicales. La empresa entregará a los delegados de personal o comité de empresa relación de los ingresos efectuados por tal concepto».

porte de mercancías por carretera de Valencia⁹ (BOP 28/02/97), o bien se hace referencia a que se habrá de «pactar la fórmula para el descuento...», (CC de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, garajes, lavado y engrase y aparcamiento de Castellón [BOP 30/06/98]).

El CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 18/04/97) establece la obligación de descuento en nómina previa solicitud del trabajador afiliado, en términos similares a lo prevenido en los convenios de Barcelona y Cantabria. También el CC de transporte de mercancías por carretera de Ceuta (BOP 22/05/97) dispone que «A tenor de lo dispuesto en la LOLS, las empresas vendrán obligadas al descuento de la cuota sindical, siempre que el trabajador lo solicite».

- Con leves variantes sobre esas fórmulas neutras, el CC transporte por carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/98) establece que «a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales las empresas descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por los trabajadores o la central sindical interesada»¹⁰.
- En alguna ocasión se atribuye un mayor protagonismo, sobre todo tomando la iniciativa, a los sindicatos beneficiados por el ingreso de la cuota sindical, eliminándose la estricta bipolaridad que la Ley diseña¹¹.
- En otros casos se limita tal posibilidad, lo que introduce la duda sobre su legalidad, respecto a las «...centrales que ostenten representación en la empresa...», cual sucede en

¹⁰ CC de transporte de mercancías por carretera de Lleida (DOGC 29/09/97) señala que «... las empresas previa autorización de los mismos, descontarán de las nóminas de forma mensual las cotizaciones de los trabajadores a su sindicato, debiendo ingresar dichas cantidades en una cuenta bancaria que al efecto designe el sindicato».

¹¹ Así, CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 10/09/98) señala que «Las Centrales sindicales presentarán en cada empresa relación de los trabajadores afiliados a cada una de ellas, así como autorización escrita de cada trabajador para que se le descuenta de su haber mensual dicha cuota. Igualmente cada central sindical podrá designar de entre sus afiliados un representante para el cobro de la totalidad de las cuotas o cuentas bancarias en las que se habrá de ingresar. La obligación contraída por la empresa cesará en el momento en que fuera revocada la autorización por el trabajador».

el CC transporte de mercancías por carretera y agencias de transportes de Granada¹² (BOP 13/08/98), o se refiere que la solicitud del trabajador se realice, «...por un período mínimo de 6 meses...», como es el caso del CC de transporte de mercancías de La Rioja (BOLR 17/09/98).

13.9. LOCAL. TABLÓN DE ANUNCIOS. DERECHO A PUBLICAR Y DISTRIBUIR INFORMACIÓN

A tenor del artículo 81 ET «*En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios*».

Por su parte, el artículo 8.2 de la LOLS, reconoce a las secciones sindicales de los sindicatos mas representativos, así como a las de aquellos que tengan representación en el comité de empresa, el derecho a tablón de anuncios y a la utilización de un local adecuado, en los centros con más de 250 trabajadores.

Por último el artículo 68.d del ET reconoce a la representación unitaria, «el derecho a publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa».

No abundan las cláusulas convencionales sobre dichas materias, siendo excepción el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 23/02/98), que hace referencia a la obligación empresarial de poner a «...disposición un tablón de anuncios...». Por su parte el Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera-largas distancias de Cádiz (BOP 15/10/98), dispone que «*En los centros de trabajo, perfectamente en sitios no accesibles al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales*». Asimismo, el CC de transportes de mercancías por carreteras de Valencia (BOP 28/02/97) establece que «...Las empresas estarán obligadas a poner a disposición de los delegados de personal, comités de empresa y centrales sindicales legalizadas, un tablón de anuncios para la fijación de comunicaciones de las cuales deberán entregarse previamente una copia al empresario, para su mera información».

¹² En este caso se añade que las empresas detraerán las cuotas salvo indicación contraria durante períodos de un año y la Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera o a la propia central sindical.

14. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO

14.1. CUESTIONES GENERALES

Las referencias a la Comisión Paritaria o Mixta de los Convenios Colectivos en el ET son escasas, pero de singular importancia. Así, al regular el «*contenido mínimo*» de los convenios colectivos, el artículo 85.3 dispone en su apartado e), que los mismos deberán expresar la «*Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión*». En función de esta cláusula, los convenios deberán instaurar una comisión paritaria que se ocupe de la «*normal administración del convenio*», así como de la «*solución de los eventuales conflictos que surjan en su aplicación*»¹.

El artículo 91 ET, bajo el título «*Aplicación e interpretación*», establece en su primer párrafo, como se sabe, lo siguiente: «*Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente*». Por lo tanto, las partes negociadoras podrán encomendar a la citada Comisión cuantas funciones crean convenientes, y principalmen-

¹ A. MONTROYA MELGAR, J. M. GALIANA MORENO, A.V. SEMPERE NAVARRO y B. RIOS SALMERÓN, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Editorial Aranzadi, SA, Pamplona, 1998, págs. 371 y ss.

te las referidas a la solución de los conflictos que se deriven de la propia aplicación e interpretación del convenio. En el segundo párrafo, y como excepción a la regla general de conocimiento de la jurisdicción, se permite la instauración de procedimientos extrajudiciales «*para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los conflictos colectivos*», mediante los convenios y acuerdos regulados en los artículos 83.2 y 83 del ET. Esta previsión ha sido llevada a la práctica por diversos acuerdos regionales y a nivel estatal por el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, y su Reglamento de Aplicación (ambos en BOE 8/02/96). Los medios de solución de conflictos que señala el citado artículo 91, la Mediación y el Arbitraje, han sido recogidos por éste último acuerdo estatal, como más adelante se reseñará.

Por último, el artículo 82 del ET, que regula el concepto y eficacia del convenio colectivo, dispone en el apartado 3, párrafos segundo y tercero, una excepción a la regla general de la obligatoriedad en la aplicación del convenio, denominada por la doctrina como «cláusula de descuelgue salarial». Se remite a los convenios de ámbito superior a la empresa, que serán los que establezcan los cauces y condiciones de inaplicación del régimen salarial, estableciendo que en los casos en que no exista dicha regulación convencional (a pesar de ser parte del *contenido mínimo* del convenio, a tenor del artículo 85.3, c) ET), sea resuelto por la representación de la empresa y de los trabajadores. En este supuesto, y para el caso de desacuerdo, entrará a conocer la Comisión Paritaria del convenio, tanto para la posibilidad de no aplicar el régimen salarial, como para establecer los salarios a aplicar durante el período de descuelgue.

Los derechos de información y administración del convenio también han sido contemplados en el *Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, de 28 de abril de 1997 (en adelante AINC). Cabe destacar, con carácter previo, que la naturaleza jurídica del AINC es, como su nombre indica, un acuerdo interprofesional de los previstos en el artículo 83.2 ET, celebrado entre las organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y sindicales (UGT y CCOO.) más representativas a nivel estatal, para establecer la estructura de la negociación colectiva en tal ámbito. Es por lo tanto, en la terminología de Alonso Olea, un «*convenio para convenir*». Sin embargo, las partes firmantes le atribuyen expresamente «*carácter obligatorio*», estando su contenido limitado a «*meras recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios sectoriales estatales*», no dirigiéndose a otros sindicatos ni asociaciones empresariales

diferentes de las integradas en las partes signatarias del referido acuerdo.

Entrando en el contenido del AINC, se establece (en el apartado IV, Ámbito Material) un listado de 14 materias que un convenio estatal sectorial «debería abordar». Entre estas materias se encuentra, bajo el número 12.º, la «Administración del Convenio», cuyo contenido literal es el siguiente: «Los convenios colectivos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 2.e) del ET, deberán designar un comité paritario o mixto, para entender no sólo de la interpretación del convenio colectivo, sino de cuantas cuestiones se refieren a la aplicación del mismo, así como para solventar las discrepancias que puedan producirse entre trabajadores y empresarios afectados por el ámbito de obligar de dicho convenio colectivo. No hemos de olvidar que la actuación de dicha Comisión Mixta es previa a la intervención de los organismos previstos por el ASEC, por lo que, de acuerdo con el artículo 91, 2.º párrafo del ET, los negociadores pueden extender las funciones o facultades previstas en la Ley como cometido propio de dicha Comisión Mixta, a fin de que ésta ejerza tareas de órgano previo o de instancia en cuantos supuestos se planteen de carácter colectivo que puedan, en su día, de no producirse acuerdo previo, concluir en los Tribunales de Justicia».

En el número 7, «Derechos Sindicales y Régimen de información y consulta en las relaciones laborales», se establece que la negociación colectiva sectorial podrá abordar, entre otras, la materia referida al «Reconocimiento de facultades propias a las comisiones mixtas o paritarias constituidas en el seno de cada convenio colectivo, a fin de aplicar o interpretar las materias dispuestas o relacionadas en el mismo» (punto 4).

Otro acuerdo estatal que se refiere a la Comisión Paritaria, y en concreto a sus funciones de solución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, es el *Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, de 29 de enero de 1996 (BOE de 8 de febrero). Este acuerdo (en adelante, ASEC), así como su Reglamento de aplicación (mismo BOE de 8 de febrero), fue suscrito por UGT y CCOO, por la parte de la representación de los trabajadores, y por CEOE y CEPYME, por la parte de la representación patronal, y, como señala su artículo 3, es un acuerdo sobre materias concretas de los referidos en el artículo 83.3 ET, otorgándole los efectos de un convenio colectivo estatutario o de

eficacia *erga omnes*. Para la aplicabilidad directa del acuerdo es necesario que los trabajadores y empresarios, o sus organizaciones representativas, expresen su voluntad de adhesión o ratificación, por alguno de los medios previstos en el artículo 4 del Reglamento del ASEC.

El ASEC tiene como objeto *«la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones»* (art. 1). Los conflictos que son susceptibles de ser sometidos a este acuerdo son (art. 4 ASEC y art. 5 Reglamento):

1. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, o de una decisión o práctica de empresa.
2. Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo o un pacto, debido a la existencia de diferencias sustanciales constatadas, que conlleven un bloqueo de la negociación al menos durante 6 meses.
3. Conflictos que dan lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos y mantenimiento en caso de huelga.
4. Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40 —movilidad geográfica—, 41 —modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo—, 47 —suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor— y 51 —despido colectivo— del ET.

Quedan exceptuados los conflictos que versen sobre Seguridad Social (pero no la complementaria), y los del artículo 69 LPL, en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Organismos Autónomos dependientes de los mismos.

El ámbito en el que deben surgir los mencionados conflictos tiene que ser (art. 4.2 ASEC y art. 5.2 Regl.):

- a) Sector o subsector de actividad que exceda de una Comunidad Autónoma
- b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas. Si el

conflicto es de interpretación o aplicación, debe de ser de un convenio de empresa o de ámbito inferior, pero superior a cada uno de los centros afectados.

Por último, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales que se establecen en el ASEC, son, como ya se ha mencionado anteriormente, la Mediación y el Arbitraje². Es en este punto donde entra en juego la Comisión Paritaria de cada convenio colectivo. Existe previsión expresa sobre la preceptiva sumisión, con carácter previo a la incoación de cualquiera de los dos procedimientos, a la comisión paritaria, que deberá revisar y estudiar el conflicto (art. 8 ASEC y Reglamento). Los artículos 10 y 11 del ASEC y artículos 12 a 23 del Reglamento de aplicación, regulan ambos procedimientos, cuyas notas principales son las siguientes:

- a) Mediación: es obligatoria en los siguientes supuestos:
 1. cuando lo solicite alguna de las partes legitimadas
 2. cuando se quiera interponer una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Social por cualquiera de las partes
 3. antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga
 4. en los supuestos de discrepancias en los periodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 ET
- b) Arbitraje: sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito. En todos los casos anteriores, el trámite de mediación podrá ser sustituido por el arbitraje, con el consentimiento de ambas partes.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) es el organismo al que el ASEC ha encomendado la tramitación de ambos procedimientos (art. 5 ASEC y art. 11 Reglamento), que han comenzado a aplicarse, tal y como preveía la Disposición Final 1.^a del ASEC, una vez constituido y organizado dicho servicio, y en concreto, desde el día 20 de febrero de 1998 (en virtud del «Acuerdo de

² Dejando fuera a la Conciliación, que sí está incluida en alguno de los acuerdos autonómicos, como el catalán, gallego, vasco y canario, quizá debido a la escasa eficacia demostrada en la práctica, como señala ODRIÓZOLA LANDERAS, A. «El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales (ASEC)», en *Actualidad Laboral*, 1996, vol. 3, págs. 663 y ss.

determinación de la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos en el ASEC», de 21 de enero de 1998, BOE del 9 de febrero), esto es, dos años después de la firma del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales³.

Por su lado, el artículo 7 del AGTMC se ocupa de la Comisión Paritaria, con indicación de sus funciones, el *quórum* necesario para la adopción de acuerdos, la periodicidad de sus reuniones y la posibilidad de regular su propio funcionamiento.

Las funciones que se establecen son las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Acuerdo e interpretación de sus preceptos
- b) Arbitraje de conflictos colectivos, previa aceptación expresa por su parte
- c) Elevación a las partes signatarias de propuestas relativas a constitución de ponencias o comisiones, y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto del sector, incluida la formación profesional
- d) Estudio de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el sector; en concreto, estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones
- e) Acuerdo sectorial de Formación Continua, cuando se modifique la normativa general
- f) Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, a partir de los dos años de entrada en vigor del acuerdo general

De igual modo, se establece el procedimiento a seguir en los casos de desacuerdo en el seno de la comisión (art. 8), que podrá ser la mediación o el arbitraje, cuando así lo decidan la mayoría de los miembros que componen cada representación.

El artículo 58 (dentro del Capítulo VIII Negociación Colectiva) reserva a la negociación de ámbito estatal, entre otras, las materias contenidas en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos

³ Sobre este aspecto, véase, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.^a L., «Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje», en *Revista de Derecho Social*, núm. 4 octubre-diciembre 1998, págs. 199 y ss.

Laborales (ASEC). En función de ello el artículo 59 señala que los convenios colectivos que contengan pactos sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos «...deberán recoger expresamente el derecho de cada una de las partes a someterse o no, en cada caso concreto, al procedimiento de arbitraje previsto, y ello aunque el procedimiento de mediación pueda resultar obligatorio.», debiendo adaptarse en lo necesario al ASEC, «...siendo nulos en todo aquello en que se opongan a lo dispuesto en el mismo».

En relación con la previsión anterior, la Disposición Adicional 1.^a del ASEC dispone, para los supuestos en que un conflicto colectivo afectado por el acuerdo pueda someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, que «...corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten».

14.2. DENOMINACIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA

14.2.1. Denominación de la comisión

El órgano paritario establecido en los distintos convenios colectivos analizados tiene diferentes denominaciones como «Comisión Paritaria»⁴, «Comisión Mixta»⁵, o «Comisión Mixta Paritaria»⁶,

⁴ La mayoría de los convenios denominan a la Comisión como Paritaria: C. Alicante (BOP 7/04/97), Almería (BOP 16/09/97, 13/02/97, 28/09/98), C. Ávila (BOP 10/04/96), C. Badajoz (10/12/96), C. Baleares (BOCAIB 30/12/95, 13/01/98), C. Burgos (BOP 13/01/97, 26/11/96), C. Cáceres (DOE 27/08/96, 15/07/97), C. Cantabria (BOC 5/07/96, 3/09/98), C. La Coruña (BOP 19/06/97), C. Girona (DOGC 24/01/96, 15/11/96, 19/09/97), C. Granada (BOP 1/06/96, 13/08/98), C. Guadalajara (BOP 21/04/97), C. Huelva (BOP 24/11/96), C. Huesca (BOP 28/06/96, 10/05/97, 30/06/98), C. Jaén (BOP 8/03/96, 2/03/98, 8/08/97), C. Lleida (DOGC 23/09/96, 29/09/97), C. Murcia (BORM 6/09/96, 21/08/97), C. Palencia (BOP 14/02/97), C. Pontevedra (BOP 4/10/96), C. La Rioja (BOLR 23/03/96, 26/11/96, 26/02/98, 17/09/98), C. Segovia (BOP 23/02/98), C. Sevilla (BOP 6/02/96, 30/11/96, 14/10/96), C. Tarragona (DOGC 9/02/96, 18/03/96, 18/11/97, 4/06/98), C. Teruel (BOP 11/01/96, 4/12/96, 5/02/98), C. Toledo (BOP 24/07/97, 27/06/98), C. Valencia (BOP 28/02/97), C. Vizcaya (BOP 21/03/97), C. Zamora (BOP 2/02/96), C. Zaragoza (BOP 24/08/96).

⁵ C. Guipúzcoa (BOP 7/08/96, 28/07/97, 16/06/98), C. Navarra (BON 30/08/96)

⁶ C. Castellón (BOP 30/06/98), C. Córdoba (BOP 10/11/98), C. León (BOP 7/06/96), C. Lugo (BOP 20/01/96, 12/06/97), C. Salamanca (BOP 7/01/96, 11/11/97).

coincidente con el que se le da en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Procedimiento Laboral, o en los diferentes Acuerdos Estatales. En otras ocasiones se identifica su nombre con las funciones genéricas atribuidas a la comisión, denominándose «Comisión de Interpretación»⁷, «Comisión de Seguimiento»⁸, «Comisión Sectorial»⁹, «Comisión de Arbitraje»¹⁰, e incluso «Comisión Paritaria de interpretación»¹¹, «Comisión Mixta de interpretación»¹², «Comisión Mixta Paritaria de interpretación y vigilancia»¹³, «Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, control y cumplimiento del convenio»¹⁴, «Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje»¹⁵, «Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia»¹⁶ o «Comisión mixta de interpretación y vigilancia»¹⁷.

14.2.2. Composición de la comisión paritaria

Como se ha reseñado en la introducción, no existe previsión en cuanto al número de miembros que han de formar la comisión paritaria, siendo el único requisito que esté compuesta por igual número de miembros por cada parte (representación empresarial y representación de los trabajadores), aunque la verdad es que incluso esa similitud numérica puede obviarse a condición de que los acuerdos hayan de adoptarse por unanimidad (en cuyo caso no importarían las disparidades en la composición por parte de trabajadores y empresas).

No hay uniformidad en la elección del número de componentes de la comisión por parte de los convenios de transporte por carretera de mercancías analizados, encontrándonos desde la previsión mínima (uno por cada parte), hasta ocho miembros por cada representación¹⁸.

⁷ C. Las Palmas (BOP 16/05/97)

⁸ C. Málaga (BOP 15/09/97)

⁹ C. Asturias (BOPA 9/06/97)

¹⁰ C. Albacete (BOP 3/07/96, 24/10/97, 26/08/98)

¹¹ C. Ávila (BOP 18/04/97), C. Barcelona (DOGC 21/08/96), C. Ceuta (BOP 22/05/97)

¹² C. Ciudad Real (BOP 13/10/97), C. Las Palmas (BOP 16/08/98)

¹³ C. Cádiz (BOP 9/08/96)

¹⁴ C. Valladolid (BOP 4/02/97)

¹⁵ C. Zamora (BOP 9/02/96, 8/08/97)

¹⁶ C. Córdoba (BOP 18/08/96, 19/08/97)

¹⁷ C. Álava (BOTH 22/07/96, 22/07/98)

¹⁸ En cuanto a lo establecido por los convenios a este respecto:

La mayoría de los convenios establece la posibilidad de contar con Asesores, por cada una de las partes, que tendrán voz pero no voto. Generalmente no se establece un número concreto, dejándolo al arbitrio de las distintas representaciones; tan sólo en algunos supues-

-
- 1 miembro por cada parte: Convenio de Transporte de Mercancías por carretera y Agencias de transporte de Málaga (BOP 15/09/97), y de Pontevedra (BOP 4/10/96).
 - 2 por cada parte: Convenio de Transportes por carretera de Albacete (BOP 3/07/96, 24/10/97 y 26/08/98), C. de Transportes de Mercancías por carretera de Ceuta (BOP 22/5/97), C. de Transportes de Mercancías por carretera discrecionales de Jaén (BOP 8/03/96 y 8/08/97), Convenio de Transportes de Mercancías por carretera, Garajes, Lavado y Engrase de Lugo (BOP 20/01/96 y 12/06/97), Convenio de Transporte de Mercancías por carretera de Segovia (BOP 25/04/97 y 23/02/98), C. de Transporte de Mercancías por Carretera, Garajes, Lavado y Engrase de Teruel (BOP 11/01/96, 4/12/96 y 5/02/98)
 - 3 por cada parte: C. de Transporte de Mercancías por carretera de Alicante (BOP 7/04/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Baleares (BOCAIB 30/12/95 y 13/01/98), C. de Transportes por Carretera y Garajes de Burgos (BOP 13/01/97), C. de Transportes por Carretera de Guadalajara (BOP 21/04/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera y Agencias de transporte de Vizcaya (BOP 21/03/97), C. Transportes por Carretera de Huelva (BOP 24/11/96), C. Transportes de Mercancías por Carretera de Valladolid (BOP 4/02/97), C. de Transportes de Mercancías por carretera, Garajes, Lavado y Engrase de Zamora (BOP 8/08/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Zaragoza (BOP 24/08/96)
 - 4 por cada parte: C. de Transporte de Mercancías por carretera y Agencias de Transporte de Álava (BOTH A 22/07/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Ávila (BOP 10/04/96 y 18/04/97), C. Transporte de Mercancías por carretera de Badajoz (DOE 10/12/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Cáceres (DOE 27/08/96 y 15/07/97), C. de Transporte por Carretera de Ciudad Real (BOP 13/10/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Córdoba (BOP 18/08/96, 19/08/97 y 10/09/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera de La Coruña (BOP 19/06/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Girona (DOGC 24/01/96, 15/11/96 y 19/09/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera y Agencias de transporte de Granada (BOP 1/06/96 y 13/08/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Huesca (BOP 28/06/96, 10/05/97 y 30/06/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera regulares de Jaén (BOP 2/03/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera de León (BOP 7/06/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera y Agencias de Transporte de Navarra (BON 30/08/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Palencia (BOP 14/02/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 16/08/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera de La Rioja (BOLR 23/03/96, 26/11/96, 26/02/98, 17/09/98), C. de Agencias de Transporte de Sevilla (BOP 19/09/96), C. de Transportes de Mercancías por carretera de Toledo (BOP 24/07/97 y 27/06/98)
 - 5 por cada parte: C. de Transportes por Carretera de Asturias (BOPA 9/06/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera (largas distancias) de Cádiz (BOP

tos se fija el número de asesores (normalmente tres o cuatro por cada parte¹⁹), e incluso se designa nominalmente a los mismos²⁰.

14.2.3. Funcionamiento

No todos los convenios regulan las normas de funcionamiento de la Comisión, puesto que algunos lo se remiten a su posterior Reglamento de actuaciones²¹.

En cuanto a las *reuniones* y su convocatoria, se observa que son escasos los convenios que fijan una periodicidad de las mismas²²,

9/08/96), C. de Transportes de Mercancías por carretera de Cantabria (BOC 5/07/96)

— 6 por cada parte: C. de Transporte de Mercancías por carretera de Cantabria (BOC 03/09/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Lleida (DOGC 23/09/96 y 29/09/97), C. de Transportes de Mercancías por carretera y Agencias de Transportes de Murcia (BORM 6/09/96 y 8/07/97), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Valencia (BOP 28/02/97)

— 7 por cada parte: C. de Transportes de Mercancías por carretera y Agencias de Transporte de Álava (BOTH 22/07/98)

— 8 por cada parte: C. de Transportes por Carretera de Almería (BOP 13/02/97, 16/09/97 y 28/09/98), C. de Transportes de Mercancías por carretera de Barcelona (DOGC 21/08/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Sevilla (BOP 6/02/96 y 30/11/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Tarragona (DOGC 9/02/96, 18/03/96, 31/08/98)

— las mismas personas que las que componían la Comisión Negociadora del convenio: C. de Transportes por Carretera y Garajes de Salamanca (BOP 7/01/96)

— número desigual entre las partes: C. de Transportes por Carretera y Garajes de Salamanca (BOP 11/11/97)

— no se establece un número concreto de miembros de la comisión: C. de Agencias de Transporte —cargas fraccionadas— de Burgos (BOP 26/11/96), C. de Transporte de Mercancías por carretera, Agencias de Transporte, Garajes, Lavado y Engrase y Aparcamientos de Castellón (BOP 30/06/98), C. de Transporte de Mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 7/08/96, 28/07/97 y 16/06/98)

— citan nominativamente a los miembros de la comisión (a todos o a una de las representaciones): los convenios ya citados de La Rioja, León, Salamanca, y Toledo.

¹⁹ Como sucede en los Convenios de Álava (BOTH 22/07/96 y 22/07/98)

²⁰ Convenio de Transportes por carretera y Garajes de Salamanca (BOP 11/11/97)

²¹ Así, los Convenios de Zamora (BOP 2/02/96 y 9/02/96), Ávila (BOP 10/04/96, 18/04/97)

²² Reuniones *semestrales*: Convenio de Ceuta (BOP 22/05/97), Almería —dos veces al año— (BOP 13/02/97, 16/09/97, 28/09/98). Reuniones *trimestrales*: Convenio de Ciudad Real (BOP 13/10/97), Murcia (BORM 6/09/96, 8/09/97). Reuniones *bimensuales*: C. Málaga (BOP 15/09/97), Asturias (BOPA 9/06/97), Vizcaya (BOP 21/03/97)

dejándolo abierto para los casos en los que se plantee un conflicto, duda o discrepancia por las partes o «*tantas veces como se estime oportuno por cualquiera de las partes*» CC transporte de mercancías por carretera de las Palmas (BOP 16/08/98).

Por lo que se refiere al *quórum* o votos necesarios para adoptar los acuerdos, a parte de los convenios que no hacen referencia en absoluto y los que se remiten al reglamento de funcionamiento, se pueden diferenciar los que optan por la unanimidad²³ y los que lo hacen por la mayoría simple de los vocales de la comisión²⁴.

En cuanto a los *plazos* que se otorgan a la comisión paritaria *para resolver* las cuestiones o conflictos planteados, en los convenios en los que se establecen, éstos suelen ser breves, siendo la tónica general 5 días²⁵, 10 días²⁶, 15 días, 20 días o 30 días²⁷.

No todos los convenios señalan un *domicilio o sede* de la comisión mixta, y los que lo hacen suelen fijarlo en los locales de la asociación empresarial o de trabajadores signatarias²⁸, o en dirección

²³ Se decantan por la unanimidad los convenios: de Alicante (BOP 7/04/97), de Almería (BOP 13/02/97, 16/09/97, 28/09/98), Asturias (BOPA 9/06/97), La Coruña (BOP 19/06/97), Sevilla (BOP 14/10/96).

²⁴ Optan por la mayoría los siguientes convenios: Álava (BOTH 22/07/96, 22/07/98), Cádiz (BOP 9/08/96), Cantabria —como excepción, unanimidad para las materias que no aparecen en la relación de funciones— (BOC 19/08/98), Ciudad Real (BOP 13/10/97), Girona (DOGC 24/01/96, 15/11/96, 19/09/97), Granada (BOP1/06/96, 13/08/98), La Rioja (BOLR 23/03/96, 26/11/96, 26/02/98), Zamora (BOP 8/08/97).

²⁵ Cádiz «5 días después de celebrada la reunión»; Zamora 1996 «cinco días hábiles».

²⁶ Jaén —regulares— 1998 «se dictaminará en un plazo máximo de diez días»;

²⁷ Jaén —discrecionales— 1997; Vizcaya.

²⁸ Los convenios de Albacete señalan «los locales de FEDA»; los convenios de Ávila establecen 4 domicilios: «Asociación Empresarial del Transporte de la provincia de Ávila, Plaza de Santa Ana, número 7, Ávila. Teléfono 251500. Asociación de Transportista Abulenses, Virgen de las Angustias, núm. 39, Ávila. Teléfono 252729. Unión General de Trabajadores, Isaac Peral, 18, bajo, Ávila. Teléfono 225650. Comisiones Obreras, Plaza Santa Ana, núm. 7, Ávila. Teléfono 222564.»; Badajoz «en la sede de AETRANS, plaza de Extremadura, s/n, 2.ª planta, de Almendralejo»; c. Burgos de transportes «tiene su sede social en la de ASVIBUR, ADIBUR Y ASEBUTRA»; Cádiz «en las respectivas sedes de la asociación de empresarios y trabajadores firmantes del presente convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en Cádiz, avenida de Andalucía núm. 6-4.ª planta por CCOO y en avenida de Andalucía núm. 6-5.ª planta por UGT»; Granada designa como «domicilio de notificaciones, el de los trabajadores en el domicilio de las centrales sindicales de Granada, y el de los empresarios en las sedes sociales de AGAT y APETAGRAN»; Jaén año 1996 —discrecionales— «en las oficinas de ASOTRAMER», año 1997 —discrecionales— «—Asociación Provincial de

sin establecer a qué sede corresponde²⁹, o incluso la sede del SMAC³⁰.

Empresarios de Transportes Discrecionales de Mercancías ASOTRAMER, Portillo de San Jerónimo, núm. 1 entreplanta, de Jaén —Sindicato provincial de Transportes de CCOO, calle Castilla, 8, de Jaén —Sindicato provincial de Transportes de UGT, Paseo de la Estación, núm. 30, 2.ª planta, de Jaén», 1998 —regulares— «por la parte empresarial, Federación Empresarial Jienense, Avenida de Madrid 32-Ppal, Jaén. Por la parte social, Unión General de Trabajadores, Paseo de la Estación, 30 de Jaén y Comisiones Obreras, Castilla, 8 de Jaén»; Salamanca «siendo la sede de CONFAES, plaza San Román núm. 7»; Toledo 1998 «El domicilio de la Comisión paritaria se fija indistintamente en FEDETO, Paseo de Recaredo, núm. 1 y en CCOO, UGT, Cuesta Carlos V, 12 de Toledo».

²⁹ La Coruña «calle Rafael Alberti, núm. 8-1.º, local 5, de A Coruña, teléfono 13-28-45, código postal 15008»; Córdoba «Avenida Gran Capitán, núm. 12-2.º»; Guipúzcoa, año 1996 y 1997 «Calle Astilleros, 12, entresuelo, de Donostia-San Sebastián», año 1998 «el domicilio social será en la calle Portuetxe bidea, núm. 9-1.º de Donostia-San Sebastián».

³⁰ CC transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 27/06/98)

15. MEJORAS VOLUNTARIAS

15.1. INTRODUCCIÓN

Las llamadas mejoras voluntarias, o en un sentido genérico las «prestaciones complementarias», que encuentran su acomodo constitucional en el artículo 41 de la Constitución Española, no han tenido ni tienen una fácil delimitación. Ni siquiera existe una definición legal de las mismas, por lo que doctrinalmente se han definido de variadas formas. Por ejemplo, «aquel conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntario que, complementando o suplementando los regímenes públicos de Seguridad Social, tratan de garantizar a sus beneficiarios la más elevada tasa de sustitución de las rentas de activo» (GARCÍA BECEDAS, G.). En todo caso, las mejoras voluntarias son obligaciones empresariales derivadas de la autonomía de la voluntad empresarial o fruto de la negociación colectiva. La voluntariedad de su instauración se constituye en elemento esencial y a su través se complementa una prestación obligatoria o se ofrece una prestación distinta, resultando equiparables a las prestaciones de Seguridad Social, de cuyos caracteres participan (artículos 22 y 90 de la Ley General de la Seguridad Social, formando parte a todos los efectos de la acción protectora de la Seguridad Social (artículo 1.3 de la Orden Ministerial 28 diciembre 1966), pero sin que ello lleve a concluir que las mejoras voluntarias sean Seguridad Social (STSJ Asturias de 26/9/1997). Quizá una idea similar late en el fondo del criterio conforme al cual las Entidades Gestoras de la Seguridad Social no vienen obligadas a responder subsidiariamente, en caso de insolvencia de la empresa, respecto de las mejoras voluntarias introducidas en convenio colectivo¹.

¹ SSTS 13 febrero 1997 (RJ 1997, 1263); 8 abril 1997 (RJ 1997, 3052); 8 junio 1998 (RJ 1998, 5110).

Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social quedan integradas en el ámbito de ésta una vez establecidas, por lo que su ordenamiento rector no puede ser otro que el aplicable a las prestaciones de dicho sistema, pues su naturaleza no es alterada por la mediación de un seguro privado, ya que su formal carácter mercantil circunscribe su influencia a los aspectos contractuales atinentes a la relación entre los que conciertan esta modalidad de gestión (tomador-empresa-asegurador). Ello permite detectar la significación meramente instrumental del método de cobertura elegido, decayente, por ello mismo, frente al obligado predominio de la finalidad a la que sirve, que es el pago de las prestaciones sociales instituidas como voluntarias. Dicho en más sintéticos términos, la obligación generada ante los trabajadores beneficiarios tras la voluntariedad sólo instituyente de las mejoras gravita sobre el empleador, de modo que su transferencia contractual a la entidad aseguradora configura una subrogación pasiva que no puede trascender a desnaturalizar aquella obligación específicamente social. Tal es el asiento de la inveterada y nunca desplazada doctrina aplicativa de los artículos 21 y 181 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 191 LGSS determina que las mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General podrán establecerse mediante mejora directa de las prestaciones y mediante el establecimiento de tipos de cotización adicionales. Originariamente también era admitido el incremento de las bases de cotización como aun se puede leer en el artículo 1 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, hasta la Resolución 26 de diciembre de 1984 que declaró la improcedencia de aprobar u homologar nuevas mejoras o incrementar las ya existentes.

Debe tenerse en cuenta asimismo la normativa de planes y fondos de pensiones consistente en la Ley 8/1987, de 8 de junio, y su Reglamento de 2 de noviembre de 1988; especialmente el artículo 8.6 de la Ley que dispone «*Las contingencias por las que se satisfarán las prestaciones anteriores podrán ser: a) Jubilación o situación asimilable...b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez. c) Muerte del partícipe o beneficiario...*», así como la D.A. Primera de la Ley, titulada *Protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores* donde se establece entre otros el deber de externalización de las obligaciones empresariales a través de la técnica del seguro colectivo, prohibiéndose expresamente la cobertura de tales compromisos mediante la dotación por el empresario de

fondos internos.

En la negociación colectiva analizada cabe apreciar una gran variedad en cuanto a la inclusión de cláusulas relativas a mejoras voluntarias.

15.2. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

La mejora de las prestaciones de la Seguridad Social para el supuesto de incapacidad temporal es un fenómeno muy extendido en la negociación colectiva examinada. Este complemento es introducido por prácticamente la totalidad de los convenios colectivos; solo en algún caso han omitido los negociadores cualquier mención al mismo².

La protección más intensa se concentra sobre las contingencias profesionales, aunque son muchas las cláusulas que ignoran la enfermedad profesional³.

Para la concreta configuración del beneficio se suele determinar

² CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/9/97), CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (BOP 4/10/96).

³ CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/7/96), CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96), CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97), CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98), Almería (13/2/96), Almería (28/9/98), Asturias (9/6/97), Barcelona (21/8/96), Burgos (26/11/96), Cáceres (15/7/97), Girona (24/1/96), Murcia (6/9/96), Murcia (8/9/97), Las Palmas (16/5/97), Las Palmas (16/8/98), Salamanca (11/11/97), Sevilla (6/2/96), Sevilla (30/11/96), Sevilla (14/10/96), Zaragoza (24/8/96). La anterior relación recoge aquellos Convenios en los que se priman las contingencias profesionales sobre las comunes y sin embargo dentro de aquellas no se incluye la enfermedad profesional. Existen más Convenios en los que no se menciona la enfermedad profesional, estos convenios en cambio no establecen un régimen tan diferenciado dependiente del origen profesional o no de la contingencia, sino que centran su atención en otro tipo de factores como la hospitalización. Téngase en cuenta sin embargo que «Ciertamente esta Sala en anteriores resoluciones ha venido manteniendo la diferencia entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando de mejoras voluntarias de Seguridad Social se trata, pero este criterio ha de cambiarse a la vista de la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19/7/1991 (RJ 1991\6836), que en recurso de casación para unificación de doctrina revoca Sentencia de esta Sala de fecha 16/10/1990, referido a esta misma materia y sobre la base de que las enfermedades profesionales y el accidente de trabajo no han alcanzado en el derecho español un tratamiento suficientemente diferenciado, por lo que no pueden entenderse entidades plenamente segregadas, por lo que la acción protectora responde en uno y otro caso al mismo

el día inicial de devengo⁴, estableciéndose un límite máximo temporal⁵ y un sistema de tramos o escalonamiento⁶.

esquema. En segundo lugar porque es la Seguridad Social y no el seguro privado el contexto inmediato de la póliza de aseguramiento colectivo que está en el origen del presente litigio, la cual evidentemente y al margen de las interesadas manifestaciones de la compañía demandada constituye una mejora voluntaria de Seguridad Social y por último porque aplicando las normas de interpretación de los contratos no hay base para entender que las partes quisieron excluir la enfermedad profesional del concepto de accidentes de trabajo, exclusión que para que resultase procedente debería haberse hecho expresamente por lo que resulta evidente que el recurso debe prosperar al entenderse que la enfermedad profesional en el presente caso debe tener el mismo tratamiento que el accidente de trabajo» (STSJ Castilla y León, Valladolid, 3/2/1992).

⁴ CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/07/98) «...El mismo complemento del 100 por ciento, se hará efectivo por las empresas, cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, merezcan el calificativo de leve pero exclusivamente a partir del día decimoquinto...»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96) «...a partir del tercer mes de baja...»; Almería (16/9/97); desde el primer día; Baleares (13/1/97) «Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, que no precisen hospitalización percibirán la misma diferencia a partir del día decimosexto...»; León (7/6/96) «...En los supuestos de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los treinta días siguientes a aquél en que se hubiere producido la citada situación...»; Valladolid (4/2/97) «...a partir del quinto día de baja...»; Vizcaya (21/3/97); desde el día undécimo.

⁵ Todos los escalones de protección del convenio de CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava BOTH A de (22/7/96) tienen como límite máximo los 210 días; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/7/98) igual que el anterior; Baleares (13/1/96): un máximo de 45 días por incapacidad temporal a causa de contingencias comunes sin hospitalización.; Huesca (10/5/97) establece un máximo de cien días al año; Huesca (18/6/98) igual que el anterior; León (7/6/96) «...la duración máxima de dicho abono será de once meses para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional...»; Las Palmas (16/5/97): límite de cuatro meses para accidente de trabajo; Las Palmas (16/8/98): igual que el anterior; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (BOP 4/10/96) en caso de accidente de trabajo límite de tres meses; La Rioja (23/3/96) accidente de trabajo o enfermedad profesional máximo dos meses; La Rioja (26/11/96) idénticas previsiones al anterior; Salamanca (11/11/97): período máximo de 150 días al año.

⁶ Barcelona (21/8/96) «...las bajas sucesivas sin hospitalización y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen los treinta días de duración, se abonarán al noventa por ciento del salario real a partir del día trigésimo primero, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales...»; Burgos (2/12/96): a partir del octavo día; Zaragoza en caso de incapacidad temporal por accidente de trabajo «...la empresa satisfará a su cargo hasta un 15%, con un tope máximo del 90% de las prestaciones que le correspondan legalmente...» al trabajador.

El siguiente campo protegido por la tendencia expansiva de los beneficios sociales es el de las contingencias comunes, a las que se otorga una protección menor en comparación con las profesionales. Especialmente en cuanto a la magnitud del complemento y al día inicial de devengo⁷ quizás con la finalidad de evitar un aumento del número de bajas sin correspondencia con la realidad. Es frecuente

⁷ CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96) «...enfermedad común el 75% del cuarto al vigésimo día...»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97) «...en los restantes supuestos de incapacidad temporal sea cual fuere la causa, las empresas abonarán a los trabajadores afectados un complemento similar al establecido en el párrafo anterior, si bien en este supuesto la obligación de pago por las empresas nacerá a partir del tercer mes de la baja, a diferencia de los supuestos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización, en los cuales la obligación comenzará desde el primer día de la baja...en casos de enfermedad común, las empresas complementarán el 15 por ciento hasta llegar al 75 por ciento de las prestaciones de la Seguridad Social desde el cuarto día hasta el día vigésimo.»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98) «en los restantes casos a partir del tercer mes de la baja. En enfermedad común las empresas completarán el quince por ciento hasta llegar al setenta y cinco por ciento de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el día cuarto hasta el vigésimo de la baja médica.»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 16/9/97) «...desde el día decimoquinto...»; Almería (13/2/96) «...desde el día decimoquinto...»; Almería (28/9/98): igual que el anterior; Badajoz (10/12/96) «...enfermedad común sin hospitalización, 100 por ciento a partir del tercer día...»; Burgos (28/10/96): a partir del día decimoquinto; Cádiz (9/8/96) «...en caso de baja por enfermedad el 100 por ciento del salario convenio más antigüedad más un plus de 467 pts. a partir del vigésimo primer día (no esta claro si el 100 por ciento del salario lo recibe desde el primer día o desde el vigésimo primero); Cantabria (5/7/96); Granada (1/6/96) «...En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de la entidad gestora hasta el 100 por ciento del salario base más la antigüedad a partir del decimoquinto día...»; Huelva (24/11/96): en caso de enfermedad común se abonará el complemento a partir del decimoquinto día; Jaén (8/3/96): en los casos de enfermedad común a partir del quinto día; Jaén (8/8/97) igual que el anterior; Jaén (2/3/98) a partir del cuarto día; Las Palmas (16/5/97): en caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el día inicial de devengo es el trigesimoprimer; Las Palmas (16/8/98): igual que el anterior; Murcia (6/9/96) «En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento equivalente al 25% del salario base establecido en el presente convenio a partir de los diez días de la fecha de la baja...»; Salamanca (11/11/97) «...a partir de treinta días de producirse la baja...»; Sevilla (14/10/96) a partir del decimoquinto día; Teruel (11/1/96) «...a partir del decimosexto día de baja...»; Teruel (4/12/96) igual que el anterior; Teruel (5/2/98) igual que el anterior; Valencia (28/2/97) «...y a partir de los veinte días en los demás casos...»; Valladolid (4/2/97) «...a partir del día treinta y uno...»; Vizcaya (21/3/97): el 100% de la base reguladora desde el día sexagésimo siempre que se hayan cotizado 180 días en los últimos cinco años.

igualmente el establecimiento de límites temporales⁸ y en ocasiones el uso de la técnica del escalonamiento⁹.

Ha de hacerse notar, sin embargo, que es significativo el número de convenios en los que se eleva el nivel de protección y se prescinde del carácter profesional o no de la contingencia cuando se produce la hospitalización, o, en cualquier caso, la hospitalización¹⁰ del

⁸ CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96) «...enfermedad común el 75% del cuarto al vigésimo día...»; Almería (13/2/96) establece como límite superior aplicable a todas las contingencias el de doce meses, eliminado posteriormente por el convenio de (20/8/98); Burgos (13/1/97) «...en caso de incapacidad temporal por enfermedad, los trabajadores percibirán el cien por cien de su sueldo, a partir del octavo día hasta un máximo de cuatro meses por año natural...»; Ceuta (22/5/95) «...durante un período máximo de doce mensualidades...»; Jaén (8/3/96) máximo de dieciocho mensualidades; Jaén (8/8/97) igual que el anterior; Jaén (2/3/98) igual que el anterior; León (7/6/96); el límite máximo para la enfermedad común y el accidente no laboral es de cinco meses; Las Palmas (16/5/97) establece una duración máxima de cuatro meses; Las Palmas (16/8/98); igual que el anterior Murcia (6/9/96); límite de los 120 días; Murcia (8/9/97) idénticas previsiones al anterior; Salamanca (11/11/97): «...y abonándose hasta un período máximo de noventa días.»; Teruel (11/1/96) «...y hasta que se cumpla un año del inicio de esa situación...»; Teruel (4/12/96) igual que el anterior; Teruel (5/2/98) igual que el anterior.

⁹ Cádiz (9/8/96) artículo 19; Ciudad Real (13/10/97) «...durante un plazo máximo de tres meses...»; Córdoba (18/8/96) «...solo una vez al año a menos que haya hospitalización...»; Girona (24/1/96) «Las empresas abonarán en caso de accidente laboral y por el concepto de incapacidad temporal el 100 por cien del salario que constituya la base reguladora de cotización durante los primeros sesenta días, con el límite máximo que señala la legislación de accidentes de trabajo, y a partir del día sesenta y uno, las prestaciones reglamentarias...»; Guadalajara (21/4/97) establece para las contingencias comunes el siguiente escalonamiento: 1.ª baja el 100% de la base de cotización desde el primer día, 2.ª baja 80% desde el primer día y 100% a partir del séptimo día y la 3.ª baja 80% desde el primer día y 100% solo a partir del decimoquinto día; Guipúzcoa (7/8/96): 100% desde el primer día si hay hospitalización, pero si no 75% días 1.º-4.º, 100% día 5.º hasta el final, también 100% desde el primer día para contingencias profesionales, las empresas abonarán el complemento equivalente a la diferencia existente; Guipúzcoa (28/7/97); Guipúzcoa (29/5/98); La Rioja (23/3/96) establece el siguiente sistema escalonado según los días: 1.º-3.º 100% y 4.º-20.º 75%; La Rioja (26/11/96) idénticas previsiones al anterior; La Rioja (26/2/98) igual que el anterior; La Rioja (17/9/98) igual que el anterior; Segovia (23/2/98) para enfermedad común sin hospitalización: desde el día 1.º lo que según la legislación le corresponde desde el día 4.º, y a partir del día 32.º se completaran las prestaciones hasta alcanzar el 100% del salario.

¹⁰ CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/7/96) «...en los casos de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, laboral o no laboral, o enfermedad común o profesional que requieran hospitalización, las empresas abonaran el 100 por ciento de su salario real...»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96) «...en caso de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, intervención quirúrgica u hospitalización...»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97) «Con independencia de las prestaciones a cargo de las entidades gestoras, por incapa-

cidad temporal, debida a accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el cien por cien de los ingresos líquidos, incluido el plus convenio...»; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98) «...accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización...»; Almería (13/2/96) «...hospitalización o intervención quirúrgica 100 por ciento del salario desde el primer día...»; Asturias (9/6/97); Badajoz (10/12/96) equipara el grado de protección para la hospitalización con la dispensada a las contingencias profesionales; Baleares (13/1/98) «Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, por enfermedad común o accidente de trabajo no laboral (sic), que necesiten hospitalización percibirán la misma diferencia durante el tiempo en que la hospitalización se mantenga, así como el período de convalecencia con una duración máxima de hasta treinta días»; Barcelona (21/8/96) «...durante el período de hospitalización, sea por accidente o por enfermedad, se completará el 100 por ciento del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiendo acreditarse tales extremos por los facultativos correspondientes...»; Cáceres (15/7/97) «En el supuesto de baja por accidente de trabajo y enfermedad común, en ambos casos con hospitalización, las empresas complementarán la prestación de la Seguridad Social desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien del salario base regulador que deba percibir el trabajador, en tanto dure la baja» compárese con Cáceres (27/8/96); Cáceres (30/8/98); Cantabria (5/7/96); Cantabria (3/9/98); Castellón (30/6/98); Ciudad Real (13/10/97); Córdoba (10/9/98); La Coruña (19/6/97); Granada (1/6/96); LLeida (23/9/96) «Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad hasta el 75% de su salario desde el primer día. En caso de hospitalización y mientras dura esta se abonará hasta el 100% de su salario desde el primer día»; LLeida (29/9/97) mantiene las mismas condiciones que el convenio de (23/9/96); Lugo (29/12/93): las empresas completarán hasta el 100% del salario en caso de hospitalización, añadiéndose en este convenio una cláusula de vigilancia «...cuando a juicio de la empresa existan indicios razonables para presumir alguna irregularidad, podrá requerir al trabajador para que se someta a reconocimiento de facultativo que la empresa designe, siendo a cargo de la empresa los gastos que se originen por tal motivo»; Lugo (12/6/97) regula del mismo modo la situación de incapacidad temporal; Murcia (9/6/96) «...en los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común y maternidad, las empresas abonarán el complemento equivalente a la diferencia existente entre la indemnización que le corresponda por la mutua patronal o Seguridad Social y el salario real...desde el primer día de la fecha de la baja y hasta su curación; Murcia (8/9/97) idénticas previsiones; Las Palmas (15/6/97) «...en caso de hospitalización, desde el día inicial y mientras dure la misma...»; Las Palmas (16/8/98) igual que el anterior; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (BOP 4/10/96) en caso de accidente de trabajo o enfermedad común se limita el período máximo de duración del complemento a seis meses; La Rioja (23/3/96); La Rioja (26/11/96); Salamanca (11/11/97) Las empresas abonarán hasta el 100% del salario del trabajador como si estuviera en activo, cuando se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común que requiera hospitalización desde el momento de ingreso en el centro hospitalario y continuará abonándose dicho complemento mientras dure la convalecencia y se reciba el alta médica por un período máximo de 150 días al año; Segovia (23/2/98); Sevilla (6/2/96); Sevilla (30/11/96); Sevilla (14/10/96); Tarragona (9/2/96) «...En las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia de la

trabajador es el elemento determinante. Otro criterio consiste en que el trabajador sea sometido a intervención quirúrgica¹¹.

Existen también convenios en los que se dispensa una asistencia y protección determinada simplemente por el hecho de no poder trabajar, sea cual sea la causa¹².

La maternidad también es una situación protegida en algunos convenios, asimilándose en su tratamiento a la incapacidad temporal¹³.

que se deriven si hubiera lugar a la hospitalización, las empresas complementarán la prestación económica satisfecha por la Seguridad Social al 100 por cien del salario real, tanto durante el período de hospitalización, como durante el período de espera y observación y el posterior de recuperación si lo hubiera... se tendrá derecho a esta percepción cuando el período de hospitalización sobrepase un día...»; Tarragona (18/3/96); Tarragona (18/11/97); Tarragona (31/8/98); Teruel (11/1/96) «...las empresas complementarán la diferencia existente entre el salario del trabajador y la prestación de la Seguridad Social, a partir del primer día de baja, en aquellos supuestos en los que la situación de incapacidad temporal, sea derivada de accidente laboral que requiera hospitalización del trabajador afectado o que, en defecto de esta, no ofrezca duda sobre su origen laboral...»; Teruel (4/12/96) igual que el anterior; Teruel (5/2/98) igual que el anterior; Valencia (28/2/97); Valladolid (4/2/97) «...en todo caso de incapacidad laboral transitoria, si el trabajador requiriese hospitalización y mientras dure la misma, la empresa completará hasta el 100% de su base de cotización...».

¹¹ CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96); CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97); CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98); Almería (13/2/96); La Coruña (19/6/97).

¹² Alicante (7/4/97): desde el primer día el cien por cien del salario real; Ávila (18/4/97) así lo hace, discrimina sin embargo el accidente no laboral; Baleares (19/12/95) «Los trabajadores en situación de incapacidad temporal, percibirán de las empresas en concepto de indemnización y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social la diferencia necesaria para completar la percepción que reciben de esta hasta el cien por cien de los conceptos retributivos que figuran en la tabla salarial anexa a este convenio colectivo y desde el primer día en que se encuentren en dicha situación.»; Cáceres (27/8/96); Toledo (27/6/98); Zamora (9/2/96) «El trabajador en caso de baja por enfermedad o accidente, tanto común como profesional, cobrará desde el primer día de la baja el 100 por cien de los conceptos cotizables a la Seguridad Social»; Zamora (2/2/96); Zamora (8/8/97).

¹³ Ceuta (22/5/97) «La empresa completará al trabajador/a afectado/a por enfermedad común, maternidad o accidente de trabajo hasta el 100% de su salario, durante un período máximo de doce mensualidades, todo ello a partir de que se produzca tal incapacidad temporal»; Navarra (30/8/96) «...la trabajadora en caso de maternidad elegirá las fechas de su período de baja.»; Murcia (6/9/96) «...En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común y maternidad, las empresas abonarán el complemento equivalente a la diferencia entre la indemnización que le corresponda por la mutua patronal o la Seguridad Social y el salario real...»; Murcia (29/9/97) igual que el anterior.

También es de destacar la previsión de que la incapacidad temporal le acaezca al trabajador durante el disfrute de sus vacaciones¹⁴.

15.3. SEGURO DE ACCIDENTES

Al igual que su predecesora de 1974, la LGSS 1994 admite la posibilidad de mejora voluntaria de la acción protectora dispensada por el sistema de la Seguridad Social (art. 39.1), inclusive a través de la negociación colectiva (art. 39.2), tal y como con frecuencia puede contemplarse examinando los diversos convenios. De este modo, es claro que la negociación colectiva ni puede menoscabar los derechos legalmente atribuidos (art. 3), ni puede alterar el diseño legal sobre la materia (art. 39.2) salvo, precisamente, para aumentar lo que se configura —a la postre— como un nivel mínimo y obligatorio. En cuanto cuestión atinente a la materia de Seguridad Social, la jurisdicción social viene ocupándose (art. 2.b LPL) de resolver las diversas cuestiones que en la práctica se suscitan, con mucha frecuencia teniendo que decidir sobre temas predominantemente mercantiles, al haber desplazado la empresa hacia Compañías Aseguradoras la cobertura del riesgo en cuestión¹⁵.

La gran mayoría de los convenios colectivos del sector del transporte prevé la contratación de un seguro de accidentes por parte del empresario¹⁶. Este seguro ha recibido diversas denominaciones, tales como seguro colectivo laboral o indemnización convenio, sin embargo normalmente viene recogido bajo el rótulo «seguro de accidentes».

Se devengará la indemnización si a resultas del accidente el trabajador queda invalido o fallece. Normalmente la cuantía viene

¹⁴ Burgos (13/1/97) «...cuando un trabajador sea dado de baja por enfermedad durante el período de vacaciones anuales retribuidas y aquella dé lugar a internamiento clínico, éstas serán interrumpidas hasta que sea dado de alta, continuando sus vacaciones en lo que reste hasta su incorporación al trabajo...».

¹⁵ Algunas de tales cuestiones pueden verse en J. YANINI BAEZA, «La negociación colectiva y los seguros de vida y accidentes como prestaciones complementarias de Seguridad Social», en AA.VV., *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia 1993, págs. 111 y ss.

¹⁶ No establecen dicha cláusula CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 22/7/96), Asturias (9/6/97), Cantabria (5/7/96), Granada (1/6/96), LLeida (23/9/96), LLeida (29/9/97), Sevilla 6/2/96, Sevilla (30/11/96), Sevilla (14/10/96).

determinada por la gravedad del daño (fallecimiento y grado de incapacidad).¹⁷

¹⁷ CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/7/98): muerte, IPT o IPA 10.000.000; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96): 5 millones IPT o IPA, 4 millones muerte; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97) igual que el anterior; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98): 5.500.000 IPT o IPA, 5.000.000 muerte; Alicante (7/4/97): 1.647.000 muerte, 2.196.000 IPA; Almería (16/9/97): 3.300.000 muerte e IPA; Almería (13/2/96): 3 millones muerte, gran invalidez e IPA; Almería (28/9/98): muerte, gran invalidez e IPA 3.300.000; Ávila (18/4/97): 1.000.000 muerte o incapacidad total; Badajoz (10/12/96) 3.500.000 muerte e IPA; Baleares (30/12/95) la empresa entregará 2.625 pts. anuales al trabajador para el pago de póliza que cubra muerte, IPT e IPA; Baleares (13/1/98) idénticas previsiones al anterior; Barcelona (21/8/96): 4.095.374 IPA, 3.624.841 muerte, 2.114.491 IPT; Burgos (13/1/97). 2.800.000 IPA, 2.225.000 muerte; Cáceres (27/8/96): 1.759.500 muerte e IPA; Cáceres (15/7/97): 1.865.000 muerte e IPA; Cáceres (30/7/98): muerte e IPA 1912.820; Castellón (30/6/98): 4.040.855 IPT, IPA y muerte; Ceuta (22/5/97): 2.000.000 fallecimiento o incapacidad permanente; Ciudad Real (13/10/97): 8.049.187 IPT, IPA y muerte, disponiéndose además una ayuda por fallecimiento consistente en dos mensualidades del salario real; Córdoba (10/9/98): muerte o incapacidad permanente 3.827.937; La Coruña (19/6/97): cuatro mensualidades; Girona (24/1/96): 2.507.042 IPA, 2.106.162 muerte; Guadalajara (21/4/97): muerte 2 millones, IPA o gran invalidez 3 millones; Guipuzcoa (7/8/96): 3.129.148 muerte, IPT o IPA; Huelva (24/11/96): prima anual 3.398 muerte, IPA o IPT; Huesca (28/6/96): 4.300.000 IPA o IPT, 3.230.000 muerte; Huesca (10/5/97): 5.000.000 IPT o IPA, 3.500.000 muerte; Huesca (30/6/98): 6.000.000 IPT o IPA, 5.000.000 muerte; Jaén (8/3/96): IPT 1.500.000, IPA 2.500.000, gran invalidez o muerte 4.000.000; Jaén (8/8/97): 1.500.000 IPT, 2.500.000 IPA, 4.000.000 muerte; Jaén (2/3/98): igual que el anterior; León (7/6/96): 3.329.036 muerte, IPT o IPA; Lugo (20/1/96): 3.000.000 muerte, 3.500.000 invalidez permanente; Lugo (12/6/97): 3.600.000 muerte, 4.100.000 invalidez permanente; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/9/97): muerte o invalidez permanente con pérdida del puesto de trabajo 1.500.000; Murcia (6/9/96): 3.250.000 muerte o IPT, 4.300.000 gran invalidez o IPA; Navarra (30/8/96): 3.000.000 IPT, 6.000.000 IPA o gran invalidez, 4.000.000 muerte; Las Palmas (16/8/98): muerte, IPT o IPA 2.000.000; Palencia (14/2/97): 1.726.000 muerte, 2.014.740 IPT, IPA o gran invalidez; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Pontevedra (BOP 4/10/96): fallecimiento 2.600.000; La Rioja (23/3/96): 3.000.000 fallecimiento, 4.500.000 invalidez permanente parcial, IPT, IPA o gran invalidez; La Rioja (26/11/96): igual que el anterior; La Rioja (26/2/98) igual que el anterior; La Rioja (17/9/98): 3.500.000 muerte, 5.000.000 invalidez permanente cualquiera que sea su grado, se prevé un aumento de medio millón en ambas cantidades para los años 2001 y 2002; Salamanca (11/11/97): 4.000.000 muerte, 4.500.000 IPT o IPA; Segovia (23/2/98): 3.408.900 muerte, 3.202.3000 IPA; Tarragona (9/2/96): 3.223.000 fallecimiento, 4.082.000 IPA, 1.182.000 IPT; Tarragona (31/8/98): 3.528.000 muerte, 1.294.000 IPT, 4.469.000 IPA; Tarragona (18/3/96); Tarragona (18/11/97); Tarragona (31/8/98) los anteriores convenios de Tarragona actualizan sin gran variación las cantidades; Teruel (11/1/96): 3.000.000 muerte, IPT, IPA o gran invalidez; Teruel (4/12/96) igual que el anterior; Teruel (5/2/98) igual que el anterior; Toledo (24/7/97): 2.250.000 fallecimiento o incapacidad; Toledo (27/6/98): igual que el anterior; Valencia (28/2/97) 3.805.226

Además de la cuantía se establecen en muchos de los convenios cláusulas de distinto alcance y contenido¹⁸, ya sea estableciendo por ejemplo condiciones para la percepción de la indemnización, o bien obligaciones para el empresario.

15.4. TRASLADO DE LOS RESTOS MORTALES

Otra mejora social de frecuente implantación es la del traslado de los restos mortales del trabajador a la localidad de su domicilio para el supuesto de que falleciere en accidente fuera de dicha localidad¹⁹.

IPA e IPT, 2.534.280 muerte; Valladolid (4/2/97): 2.589.000 muerte, 3.105.000 IPA o gran invalidez; Vizcaya (21/3/97): 3 millones muerte, 5 millones IPA; Zamora (9/2/96): 4.000.000 invalidez, 3.500.000 muerte; Zamora (8/8/97): 4.000.000 muerte, 4.500.000 invalidez de cualquier grado; Zaragoza (24/8/96): 3.275.000 IPA, muerte, gran invalidez.; Zaragoza (12/11/98): 3.500.000 muerte, gran invalidez o IPA.

¹⁸ CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96): la contratación del seguro es obligatoria, si la empresa no la realiza se convierte en auto-aseguradora; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97): la misma previsión que en el convenio anterior; Ávila (18/4/97): es necesaria una antigüedad superior a los dos meses; Baleares (30/12/95): traslada al trabajador la gestión de la póliza; Baleares (13/1/98): igual que el anterior; Burgos (13/1/97) «...las empresas realizarán las gestiones oportunas con las empresas aseguradoras para que estas faciliten una copia del contrato de seguro a cada trabajador, además de otra genérica para su exhibición en el tablón de anuncios.»; Cádiz (9/8/96): la financiación esta repartida, 90% empresa, 10% trabajador, el trabajador que no lo abone no podrá luego cobrarlo; La Coruña (19/6/97): «...independientemente de las cuatro mensualidades a que tienen derecho, según lo señalado anteriormente, se les abonará a dicho familiares del trabajador el salario completo del mes en el que el productor fallezca, cualquiera que se la fecha de su fallecimiento...»; Huesca (28/6/96) «Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, a partir de la firma del convenio por las partes, una póliza de seguros que cubra los riesgos de accidente de trabajo de los trabajadores a su servicio, en la forma que a continuación se indica...la obligación establecida en este artículo no alcanza a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo en la diferencia hasta las cantidades que se mencionan.»; Zamora (9/2/96) «...la empresa facilitará a los trabajadores copia del seguro concertado».

¹⁹ CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/7/97) «Si como consecuencia de accidente de trabajo, sufrido dentro del territorio peninsular español, fallece el trabajador, la empresa se compromete a correr con los gastos que ocasione el traslado de sus restos mortales a domicilio habitual en CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava BOTH A, deduciéndose en su caso, las sumas que puedan conceder a los familiares los organismos oficiales incluidas las mutuas patronales.»; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 22/7/98) igual que el anterior; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97); CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98); Alicante (7/4/97): gastos de traslado del cadáver más un familiar de acompañamiento; Asturias (9/6/97): gastos de traslado del cadáver y de

15.5. COMPLEMENTO POR JUBILACIÓN

Los agentes sociales en el sector del transporte muestran un interés especial en fomentar la jubilación anticipada, manifestándolo expresamente en el clausulado en varios convenios²⁰.

La mecánica habitual para la promoción de la jubilación a una más temprana edad consiste en el devengo de una prima²¹ cuya cuan-

un familiar; Ávila (10/4/96); Ávila (18/4/97); Badajoz (10/12/96); Barcelona (21/8/96); Cáceres (27/8/96); Cáceres (15/7/97); Cáceres (30/8/98) «Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se obligan a formalizar un seguro que cubra los gastos de traslado de los restos del trabajador, cuando su fallecimiento se produzca fuera de su domicilio en razón a su trabajo y por causa de este»; Ciudad Real (13/10/97); La Coruña (19/6/97) Córdoba (18/8/96); Córdoba (10/9/98) «Si el trabajador falleciera fuera de su residencia habitual, encontrándose desplazado por orden de la empresa, ésta correrá con los gastos de traslado de los restos hasta su lugar de residencia»; Granada (1/6/96); Guadalajara (21/4/97); Guipúzcoa (7/8/96) «Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la empresa, hasta el lugar fijado por la familia, siempre que el hecho causante se produzca en país extranjero o dentro de la península. La obligación consistirá en traslado del país extranjero a España o dentro de esta a cualquiera de las provincias.»; Guipúzcoa (28/7/97); Guipúzcoa (26/6/98); Jaén (8/3/96); Jaén (8/8/97); Jaén (2/3/98); LLeida (23/9/96); LLeida (29/9/97); Murcia (6/9/96); Murcia (8/9/97); Navarra (30/8/96); Teruel (11/1/96) se costean por la empresa los gastos de un acompañante además; Teruel (4/12/96) igual que el anterior; Teruel (5/2/98) igual que el anterior; Toledo (27/6/98); Valencia (28/2/97) «...para gastos originados por traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de accidente de trabajo, 506.183».

²⁰ Así Segovia (9/2/98) «...Ambas partes negociadoras deciden hacer un llamamiento a los poderes públicos en el sentido de que sea establecida la edad de jubilación al cumplir el trabajador los sesenta años de edad, habida cuenta de las especiales condiciones físicas que debe reunir el trabajador del sector de Transportes y Automoción, condiciones que difícilmente, se mantienen a partir de los sesenta años de edad.»; Sevilla (30/11/96) «La parte patronal, de acuerdo con las conclusiones del I Congreso Nacional de Transporte de Mercancías, comparte el criterio de los trabajadores sobre la jubilación de los conductores a los cincuenta y cinco años, siempre que dicha mejora no represente coste social adicional a la empresa. No obstante, los empresarios del sector ofrecen su plena colaboración a los representantes sindicales al objeto de apoyar cualquier iniciativa dirigida a tal efecto».

²¹ Recogen esta figura entre otros CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96), CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97), CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98), Almería (16/9/97), Almería (13/2/96), Almería (28/9/98), Badajoz (10/12/96); Baleares (30/12/95); Baleares (13/1/98); Barcelona (21/8/96); Burgos (13/1/97); que también contempla la prima a la jubilación a la edad ordinaria; Cáceres (27/8/96); Cáceres (15/7/97); Cáceres (30/7/98); Cantabria (5/7/96); Cantabria (3/9/98); Castellón (30/6/98); Ciudad Real (13/10/97); La Coruña (19/6/97); Córdoba (18/8/96); Córdoba (10/9/98); Guadalajara (21/4/97); Guipúzcoa (7/8/96); Guipúzcoa (28/7/97); Guipúzcoa (16/6/98); Huelva

tía esta en relación inversa con la edad de jubilación y para cuya adquisición en ocasiones se deben cumplir determinadas condiciones de edad y tiempo de permanencia en la empresa²²; tal cantidad viene cuantificada, bien directamente²³, bien por mensualidades²⁴. En otros convenios lo que se establece es simplemente un premio a la vinculación, pero no se fomenta una jubilación adelantada²⁵.

(24/11/96); Huesca (28/6/96); Huesca (10/5/97); Huesca (30/6/98); Jaén (8/3/96); Jaén (8/8/97); LLeida (23/9/96); LLeida (29/9/97); Lugo (20/1/96); Lugo (12/6/97); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/9/97); Murcia (6/9/96); Murcia (8/9/97); Palencia (14/2/97); La Rioja (23/3/96); La Rioja (26/11/96); La Rioja (26/2/98); La Rioja (17/9/98); Segovia (23/2/98); Sevilla (14/10/96); Tarragona (9/2/96); Tarragona (18/3/96); Tarragona (18/11/97); Tarragona (31/8/98); Teruel (11/1/96); Teruel (4/12/96); Teruel (5/2/98); Toledo (24/7/97); Toledo (27/6/98); Valladolid (4/2/97); Vizcaya (21/3/97); Zaragoza (24/8/96); Zaragoza (12/11/98).

²² CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 3/7/96) exige 10 años de antigüedad; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 24/10/97) igual que el anterior; CC de transporte de mercancías por carretera de Albacete (BOP 26/8/98) igual que el anterior; Almería (16/9/97) igual; Almería (28/9/98) igual; Badajoz (10/12/96); Baleares (30/12/95) nueve años de antigüedad, solicitud treinta días antes de cumplir la edad; Baleares (13/1/98) igual; Cáceres (27/8/96) mutuo acuerdo y 15 años de antigüedad; Cáceres (15/7/97) igual que el anterior; Cáceres (30/7/98) igual que el anterior; Cantabria (3/9/98) diez años al servicio de la empresa; Ciudad Real (13/10/97) antigüedad mínima de veinte años en la empresa; La Coruña (19/6/97) igual que el anterior; Córdoba (18/8/96) diez años en la empresa; Córdoba (10/9/98) igual que el anterior; Guipúzcoa (7/8/96) quince años de servicios en la empresa; Guipúzcoa (28/7/97) igual que el anterior; Guipúzcoa (16/6/98) igual que el anterior; Huesca (28/6/96) mínimo de diez años en la empresa en que se jubile; Huesca (10/5/97) igual que el anterior; Huesca (30/6/98); Jaén (8/3/96) antigüedad de 15 años; Jaén (2/3/98) igual que el anterior; LLeida (23/9/96) diez años de servicios en la empresa; LLeida (29/9/97) igual que el anterior; Lugo (20/1/96) diez años y mutuo acuerdo; Lugo (12/6/97) igual que el anterior; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 15/9/97) más de quince años de antigüedad; Murcia (6/9/96) nueve años de antigüedad; Murcia (8/9/97) igual que el anterior; La Rioja (23/3/96) diez años en la empresa (menos años: cálculo proporcional), solicitud escrita con antelación de 60 días, empresas de hasta diez trabajadores una solicitud al año, más de diez trabajadores dos solicitudes al año; La Rioja (26/11/96) igual que el anterior; Segovia (23/2/98) un mes de preaviso; Tarragona (9/2/96) diez años en la empresa; Tarragona (31/8/98) igual que el anterior, Toledo (24/7/97) diez años en la empresa; Toledo (27/6/98) igual que el anterior; Zaragoza (24/8/96) diez años de antigüedad en la empresa; Zaragoza (12/9/98) igual que el anterior.

²³ Las cantidades más altas ofrecidas son Lugo (12/6/97): 60 años 1.246.300, 61 años 1.081.500, 62 años 906.400, 63 años 700.400, Almería (16/9/97) 64 años 600.000. Las cantidades más bajas son Palencia (14/2/97) 60 años 184.963, 61 años 147.970, 62 años 110.978, 63 años 73.978, 64 años 36.992.

²⁴ El mayor número de mensualidades lo ofrecen La Coruña (19/6/96) 60 años 18 mensualidades, 61 años 16 mensualidades, 62 años 13 mensualidades, 63 años 9 mensualidades, Sevilla (14/10/96) 64 años 5 _ mensualidades.

²⁵ Asturias (9/6/97): a los trabajadores con un mínimo de diez años en la empresa se

15.6. PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

Algunos convenios establecen ciertas previsiones en cuanto al personal con capacidad disminuida, tema del que ya tuvimos ocasión de ocuparnos desde otra perspectiva. Las previsiones más significativas son las que siguen:

- CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 22/7/96) «Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más adecuados a sus condiciones, siempre y cuando existan vacantes en la empresa y tengan aptitud para el nuevo puesto y percibiendo el salario correspondiente a dicho nuevo puesto».

les abonarán dos mensualidades a la hora de su jubilación; Ávila (14/4/96): los trabajadores con un mínimo de ocho años de servicio recibirán tres mensualidades; Ávila (18/4/97): igual que el anterior; Burgos (28/10/96): «Se concederá a los trabajadores por parte de la empresa, una gratificación especial o premio por el importe equivalente a tres mensualidades, al causar baja en la misma por jubilación, siempre que justifique como mínimo haber prestado servicios ininterrumpidamente durante veinte años, incrementada con una mensualidad por cada cinco años de servicio, siempre que la jubilación se produzca al cumplir la edad reglamentaria de 65 años o antes de llegar a esa edad»; Burgos (13/1/97) «La jubilación del trabajador por razón de edad da derecho a una gratificación o premio a cargo de la empresa, de tres mensualidades, siempre que haya prestado servicios en la misma ininterrumpidamente durante, al menos, 25 años. Esta gratificación se incrementará con una mensualidad más por cada período de servicios prestados en la empresa, y siempre que la jubilación sea por causa de cumplir los 65 años de edad», como se señaló anteriormente también fomenta la jubilación anticipada; Cádiz (9/8/96): 7 años de antigüedad 1 mensualidad, 18 años de antigüedad 2 mensualidades; Ceuta (22/5/97) «Cuando un trabajador, cualquiera que sea el motivo, pase a situación de jubilado, percibirá de una sola vez, un premio consistente en una mensualidad de salario a partir de los diez años de servicio en la empresa, y dos mensualidades a partir de los veinte años, abonables el día que cause baja por este motivo...»; Huelva (24/11/96) «Se concederá por parte de las empresas a los trabajadores un gratificación o premio en el momento de causar baja por jubilación, consistente en 4.911 pts. por año de servicio; siempre que la jubilación se produzca al cumplir la edad reglamentaria de sesenta y cinco años o anticipadamente, entendiéndose que dicha gratificación se abonará solamente por la empresa en que se jubile y atendiendo a los años de servicio en la misma...»; Huesca (28/6/96) «El personal que llevando un mínimo de diez años al servicio de la empresa se jubile, percibirá de la misma una gratificación, por una sola vez, consistente en una mensualidad del salario base y antigüedad...» asimismo incluye gratificaciones para fomentar la jubilación anticipada; Jaén 2/3/98) «El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad, si lleva más de veinticinco años en la empresa y dos mensualidades de salario base Convenio más antigüedad, si lleva más de treinta y cinco años...».

- Ceuta (22/05/97) «Los trabajadores cuya capacidad haya sido disminuida por la edad, o por encontrarse en situación de incapacidad parcial o total debidamente probada, podrán ser adaptados a otra actividad dentro de su misma empresa, respetándoseles el salario que percibieran antes de la citada disminución y siempre que las necesidades de la empresa así lo requieran».
- Jaén (2/03/98) «Las empresas, atendiendo a su proceso productivo, tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad u otras circunstancias antes de la jubilación, destinándoles a otros trabajos adecuados a sus condiciones. Cuando las condiciones económicas del nuevo puesto de trabajo sean superiores a las del puesto de origen, registrarán las correspondientes al puesto de trabajo que efectivamente ocupa. Si, por el contrario, el acoplamiento se lleva a cabo en un puesto de menos retribución, el trabajador tendrá derecho a la retribución que en su categoría profesional venía percibiendo...».
- Navarra (30/08/96) «La declaración de invalidez permanente y total para la profesión habitual se registrará por las disposiciones legales vigentes. No obstante, el trabajador que se encuentre en dicha situación, tendrá derecho dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado en la empresa, incluso con preferencia a otro productor, en aquellos puestos que sean compatibles con sus aptitudes».

15.7. AYUDA PARA ESTUDIOS

Por último, es interesante resaltar la ayuda por estudios, de implantación no muy extendida²⁶.

²⁶ Granada (1/6/96) el artículo 20 bajo la rúbrica ayuda de estudios dispone «Independientemente de cual sea su categoría profesional o su estado civil, todos los trabajadores percibirán el día 1 de octubre de cada año una gratificación consistente en la cantidad de 30.756 pts., que será abonada por la empresa y que no podrá ser absorbida ni compensada por ningún concepto, devengándose por periodos anuales. Dicha cantidad tendrá carácter extrasalarial, de acuerdo con el artículo 3 del Decreto de Ordenación del salario»; Huelva (24/11/96) «Al iniciarse el curso escolar, las empresas abonarán a sus productores por cada hijo comprendido entre los cuatro y dieciséis años, el suplido de gastos que origina la matrícula y los libros de enseñanza oficial, previa justificación de su importe y de su condición de escolaridad. Se abonará además la cantidad de 6.493 pts., por trabajador e hijo del trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los dieciséis años, previa acreditación».

15.8. OTROS BENEFICIOS SOCIALES

La previsión de ingresos en cuanto a la *retirada del permiso de conducción* es frecuente dentro del capítulo de beneficios sociales y se estructura normalmente asignando al trabajador a otro puesto de trabajo²⁷; cierto parecido guardan la cláusula de *asistencia y defensa jurídica* del trabajador y la reglamentación de la detención del trabajador y la imposición de sanciones a éste²⁸.

Sin embargo estas disposiciones no parecen participar de la naturaleza de mejoras voluntarias, cuya finalidad es «*completar o incrementar la cobertura de determinadas contingencias protegidas por la Seguridad Social*» (STSJ País Vasco 29/12/1995 entre otras).

Asimismo las disposiciones reguladoras de los *economatos* tampoco constituyen mejoras voluntarias de la Seguridad Social (Sentencia de 17/1/1997 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional: «*conviene precisar que la naturaleza jurídica de las prestaciones o derechos de los beneficiarios con relación al economato implantado en el seno de la demanda, que la materia de la pretensión deducida no participa de la naturaleza de las prestaciones de la Seguridad Social, ni siquiera a título de mejoras voluntarias de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social, atendidos los términos de los artículos 191 a 194 de la vigente LSS 20 junio 1994*»)²⁹.

²⁷ Así Burgos (28/10/96) «En el caso de que a un trabajador le fuese retirado el carné de conducir por un período no superior a tres meses, siempre que la misma se produzca de acuerdo con sentencia firme de los Tribunales de Justicia, y no hubiese sido debido a embriaguez, imprudencia o reincidencia en imprudencia, por su parte, y que sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, podrá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría al que venía ocupando y se le abonará durante los tres meses el salario del convenio más la antigüedad. En todo caso, durante los primeros treinta días de la retirada del carné, el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones reglamentarias. Si la retirada fuese superior a los tres meses, se aplicará lo dispuesto en el artículo 45.a) ET hasta el final de la sanción...».

²⁸ Baleares (13/1/98) «Si la sanción se le impone al trabajador por vulneración de las normas de tráfico imputables a la empresa (exceso de carga, inexistencia de documentación...), la responsabilidad pecuniaria será de la empresa y si implicara privación del permiso de conducir el trabajador percibirá el salario base más la antigüedad y plus de transporte durante el tiempo de duración de la privación del permiso...».

²⁹ Por ejemplo CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 22/7/96) «Las empresas se comprometen a que sus trabajadores sean admitidos en algún economato de los ya existentes, en cuyo caso, será de cuenta de la empresa la cuota que haya de satisfacerse».

16. SALUD LABORAL

El índice de siniestralidad laboral en España, que nos coloca en los primeros lugares del *ranking* europeo de accidentes de trabajo, amplifica la trascendencia de todo lo referente a la Salud Laboral. No cabe olvidar que todo lo referente a la Salud Laboral tiene su entronque en los artículos 40.2 y 43 de nuestra Constitución, que de un lado recogen la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y de otro el derecho a la protección y a la salud.

Junto a ello, la normativa ordinaria, de forma creciente, por el entramado de consecuencias que de diversa índole se entremezclan, viene estableciendo un marco regulador más exhaustivo y clarificador, que viene depurando los pronunciamientos genéricos del artículo 4.2.d) y 19.1 ET —derechos del trabajador a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene— y 19.1 del mismo texto —derecho a la protección eficaz en materia de seguridad e higiene— y, sobre todo, de la todavía reciente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (aunque algún convenio, caso del de Valladolid 97, aún se remite a lo dispuesto en la OGS) y su elenco de normas reglamentarias ¹.

¹ RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, RD 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; RD 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores; RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo en equipos que incluyen pantallas de visualización; RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos

Igualmente se ha de estar a la normativa supraestatal, convenios internacionales, Reglamentos comunitarios² y multitud de Directivas³.

Ya en el plano negocial, se ha de citar, por su especial trascendencia en la materia, los acuerdos alcanzados en materia de Formación Profesional⁴.

Todo ello no es óbice para que se considere como «evidente que nos encontramos ante un supuesto de contenido negociador»⁵, como a su vez se deduce de lo dispuesto en el artículo 84 del ET, que, como se sabe, considera a las «normas mínimas en materia de seguridad e higiene en el trabajo» como no negociables en ámbitos inferiores.

Se ha de resaltar, en primer lugar, la ausencia de referencia alguna sobre el tema en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (AGTMC), posiblemente al reservar los negociadores su introducción en el hipotético futuro Convenio Colectivo General, cuya plataforma de negociación introducía innovaciones sensibles, lo que provoca, hasta la fecha, una diversidad de regulaciones en los distintos convenios colectivos existentes.

relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo; RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo; RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual; RD 1215/97, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo etc. etc.

² Reglamento n.º 3820/85, de 20 de diciembre relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los Transportes por Carretera (DO L 370, de 31 de diciembre de 1985), y el reciente, núm. 2135/98, de 24 de septiembre de 1998 (DOL 274, e 9 de octubre de 1998), que modifica el Reglamento núm. 2831/85 relativo a aparatos de control en el sector de los transportes por Carretera y la Directiva 89/599 CEE relativa a la aplicación de los Reglamentos (CEE núms. 3020/85 y 3021/85.

³ Singularmente, la Directiva del Consejo, de 23 de noviembre de 1988, sobre procedimientos uniformes para la aplicación del Reglamento núm. 3820/85, y el Reglamento núm. 3821/85, sobre aparato de control en el sector de los Transportes por Carreteras.

⁴ Así el Convenio de Barcelona dispone que «en lo relativo a salud laboral y formación profesional, ambas partes aceptan el contenido del Acuerdo, desarrollando el mismo en función de las características específicas del sector...En relación con la salud y la seguridad laboral...se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña».

⁵ Tal y como declara el A.I.N.C.

16.1. CRECIENTE INTRODUCCIÓN DE CLÁUSULAS

Respecto a los ámbitos de negociación inferior, se ha de partir, en general, de la creciente introducción de cláusulas relativas a materias de «*Seguridad e Higiene*»⁶, «*Seguridad y salud laboral*»⁷, «*Enfermedades profesionales y salud laboral*»⁸, «*Salud laboral*»⁹, «*Seguridad y Salud*»¹⁰ o «*Prevención de riesgos laborales*»¹¹.

16.2. CLÁUSULAS GENÉRICAS SOBRE APLICACIÓN NORMATIVA

Resaltan las cláusulas genéricas que hacen referencia a la «...*adopción de las medidas necesarias para mejora de las condiciones de trabajo.*»¹², al compromiso sobre «...*la observación y cumplimiento en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo*»¹³, o desarrollo de «...*las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral, para lograr la sustitución de aquellas situaciones peligrosas, por las que entrañen poco o ningún peligro...*»¹⁴, o «...*cumplir y a observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo estipulado en la vigente legislación sobre prevención de riesgos laborales...*»¹⁵, o que «*Las normas de control de seguridad e higiene serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores, ...—comprometiéndose ambos— al respeto escrupuloso de la reglamentación vigente para el transporte de mercancías peligrosas por carretera, así como las normas complementarias de conducción y jornada para los conductores que realicen este transporte...*»¹⁶, o que «...*las empresas están obligadas a la eliminación de las causas que inciden*

⁶ Tal denominación es utilizada por los convenios de Albacete, Almería, Cáceres, Ciudad Real, Navarra, La Rioja, Segovia, Sevilla, Tarragona, Vizcaya, Zamora, Murcia 96, Navarra 96, La Rioja 98, Segovia 98, Sevilla 96.

⁷ Así son denominadas en los convenios de Almería, Toledo, Valladolid,

⁸ Badajoz 96, Cáceres 97.

⁹ Barcelona 96, Burgos 96, Cantabria 98, Valladolid 97 (en este último caso, como se señaló, continúa remitiéndose a la OGSH).

¹⁰ Cáceres 98.

¹¹ Córdoba 96, Lérida 96.

¹² Almería.

¹³ Burgos.

¹⁴ Cantabria.

¹⁵ Ceuta.

¹⁶ Ciudad Real.

en los accidentes y enfermedades de trabajo...», o que «...Las empresas acogidas a este convenio se adaptarán a los principios que marca la LPRL, así como a las normas reglamentarias o reglamentos que desarrollan la misma. La comisión paritaria de este convenio asumirá las funciones del Comité provincial de seguridad y salud en el trabajo dentro del sector...»¹⁷, incluso hay alguna que se remite «...a lo dispuesto en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y expresamente al artículo 9 sobre vigilantes de seguridad)¹⁸.

La LPRL y el RSP insisten en que la prevención de riesgos es obligación empresarial que ha de cumplirse integrando a todos los elementos humanos que intervienen en el proceso productivo y que la «cultura de la prevención» constituye elemento clave para conseguir que las previsiones normativas penetren en el tejido social. En tal sentido, la genericidad o inocuidad práctica de cláusulas como las referenciadas palidece ante lo positivo que es su aparición en un acuerdo muñado por los propios destinatarios de las normas sobre prevención de riesgos laborales.

16.3. COMPETENCIAS DE LAS COMISIONES PARITARIAS O CONSTITUCIÓN DE COMISIONES SECTORIALES ESPECIFICAS SOBRE SALUD LABORAL

Es de destacar, en primer lugar, la tendencia a introducir cláusulas en relación a comisiones paritarias en el ámbito de la negociación, con competencias tanto en lo referente a la adaptación de la normativa general al sector, como de vigilancia y control del cumplimiento de la misma¹⁹.

¹⁷ Lérida.

¹⁸ Valladolid.

¹⁹ El convenio de Barcelona «...crea una comisión que tendrá por objeto adecuar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las peculiaridades propias del sector» asignando a la propia comisión paritaria del convenio la resolución de los «temas que en torno a la seguridad e higiene le planteara alguna de las partes».

El de Burgos asigna a la comisión paritaria la «interpretación y adaptación de la Ley de Riesgos Laborales y de los reglamentos que la desarrollen. Los acuerdos alcanzados en la comisión se incluirán como anexos en este convenio, entrando a formar parte».

El de Castellón constituye un Comité de Seguridad e Higiene provincial...para velar por la seguridad e higiene del sector, y sus acuerdos, que deberán ser por unanimidad, y serán vinculantes para las partes».

El de Lleida atribuye a la comisión paritaria de este convenio «...las funciones del Comité provincial de seguridad y salud en el trabajo dentro del sector...».

16.4. ORGANOS INTERNOS

Igualmente, y ya en el seno de las empresas, son frecuentes las cláusulas relativas a los Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención²⁰, concretando los miembros a elegir²¹, y a los que se les reconoce la posibilidad de «...*recabar si lo consideran necesario, los informes técnicos de los organismos competentes a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes*»²², así como su participación en la confección y puesta en práctica de los planes de prevención²³, y el derecho a las oportunas «...*licencias a fin de adquirir la formación ade-*

El convenio de Segovia crea una «Comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la patronal y dos representantes de los sindicatos firmantes del presente convenio, la cual, además de las facultades previstas en la Ley, tendrá los siguientes:

- a) Coordinar los planes de formación tanto para los Delegados de prevención como para el conjunto de los trabajadores del sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Segovia.
- b) Servir como mediador inicial para la solución de aquellos conflictos que en materia de salud laboral y prevención de riesgos se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.
- c) Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de salud laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Los miembros de esta comisión estarán facultados para visitar las empresas del sector y ejercer laborales de vigilancia y asesoramiento en materia de salud laboral y prevención de riesgos».

El de Tarragona crea igualmente una comisión paritaria que «queda mandatada para entender de la seguridad e higiene en todas las empresas, debiendo, por tanto, los Comités de empresa constituidos someter también estos planteamientos a la misma».

En el de Valencia la comisión paritaria asume, entre otras, las funciones de «...:

- a) El estudio de los problemas de salud laboral en el sector de transportes de mercancías por carretera.
- b) La realización de estadísticas y relaciones con la Admon. Laboral competente en materia de salud laboral.
- c) Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Asumir las labores de recomendación sobre estas materias a las empresas del sector».

²⁰ Tales son los casos de los convenios de Almería, Albacete, Cantabria, Ciudad Real, Jaén, Málaga, Vizcaya, etc.

²¹ Así en el de Almería, Cantabria, Vizcaya.

²² Ciudad Real.

²³ Segovia.

cuada para el desempeño de sus funciones mediante cursos de formación que se les faciliten bien a través del G.S.H o de las propias Mutuas patronales»²⁴, licencias que se hacen extensibles, en algunos supuestos, a la totalidad de los trabajadores²⁵.

16.5. REVISIONES MEDICAS

Habida cuenta de las características que posee el trabajo en la actividad de transporte, especialísimamente respecto del personal de conducción, nada de extraño tiene el interés por concretar el alcance de la previsión legal conforme a la cual «el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo» (art. 22.1 LPRL). Muchos de los convenios analizados, en efecto, establecen cláusulas sobre la necesidad realizar tales revisiones médicas²⁶, especificándolas

²⁴ Málaga.

²⁵ El Convenio de Zamora así lo establece al señalar que «La empresa facilitará el tiempo necesario a los trabajadores que así lo deseen, para asistir a los cursos de seguridad e higiene que se impartan hasta un total de seis horas, con justificación de asistencia».

²⁶ Así el Convenio de Álava, refiere que «Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, que se realizará a través de los organismos oficiales competentes comprometiéndose a las empresas exclusivamente a realizar las oportunas gestiones encaminadas a que se lleve a efecto dentro del primer trimestre».

El de Almería hace igualmente mención de las revisiones médicas anuales en general, y con especial atención a los supuestos de maternidad.

El de Asturias preceptúa el reconocimiento médico anual que tendrá en cuenta las patologías de más incidencia en el sector, especificando que el de los trabajadores se completará con «examen ginecológico y de mamas» (en parecidos términos el Conv. De Navarra).

El de Ávila concreta que serán anuales y «...efectuadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o por la SS u organismo que corresponda. Si ello no es posible, se harán en instituciones privadas y por cuenta de la empresa».

El de Badajoz prevé que «...las empresas están obligadas a gestionar con organismos específicos de salud laboral para que los trabajadores puedan pasar revisiones médicas a solicitud de éstos. Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral y los gastos que se originen serán a cargo de la empresa».

El de Baleares prevé que «Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo tendrán derecho a pasar una revisión médica anual, por ello se utilizarán todos los organismos existentes para tal fin o las Mutuas médicas con las que las empresas concierten dichos servicios. Se entregará copia del resultado tanto al trabajador como a la empresa. En ningún caso el ejercicio de este derecho podrá invadir o lesionar el derecho a la intimidad de las personas».

El de Barcelona, con la denominación de chequeo médico, dispone que «Las empresas establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de

se en ellos su carácter anual (Álava, Almería, Asturias, Ávila, Baleares, Barcelona...) o semestral (así el de Teruel establece reconocimientos semestrales para trabajadores de más de cincuenta años), la entidad u organismo encargada de realizarlo (normalmente el Gabi-

Seguridad e Higiene en el Trabajo a fin de que, corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo».

«A los conductores y al personal que preste su trabajo frente a pantalla, y los trabajadores expuestos a productos químicos, si lo solicitan, se le efectuará además, una revisión cada seis meses».

«Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales».

El de Burgos concreta que la revisión médica anual tendrá lugar dentro de la jornada laboral, disponiendo la obligatoriedad de la revisión respecto a aquellos trabajadores que realicen funciones de conducción.

El de Cáceres dispone que: «Se reconocerán las enfermedades profesionales derivadas de las actividades propias del sector, estando obligadas las empresas a gestionar con los organismos específicos de salud laboral, para que los trabajadores puedan pasar revisiones médicas a solicitud de éstos». «Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral y los gastos que se originen serán a cargo de la empresa».

El de Cantabria señala que: «Los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo, realizarán un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como de trabajo efectivo. Los resultados de los reconocimientos médicos gozarán de la debida confidencialidad, por lo que la empresa no tendrá acceso a los mismos, salvo consentimiento expreso del trabajador/a. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de maternidad».

En el de Ciudad Real, además de establecer la obligación empresarial de facilitar una revisión médica anual a los trabajadores de su plantilla, dispone que «Los trabajadores de nueva incorporación en plantilla deberán pasar revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa».

En el de Guipúzcoa se especifica el contenido mínimo del reconocimiento, «Análisis de sangre y orina, tensión arterial, electrocardiograma, audiometría, vista y columna», debiéndose entregar «copia del resultado del reconocimiento al trabajador».

El de Huelva dispone que: «El trabajador tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, que podrá ser realizado por los servicios médicos de la empresa, si los tuviere, o bien en el G.S.e H.T».

El de Jaén refiere que: «La Dirección de cada empresa se pondrá de acuerdo con su Mutua correspondiente con el fin de señalar una vez al año el reconocimiento médico de sus operarios».

En el de León se especifica la obligación de reconocimiento médico «antes de su admisión por la empresa», así como reconocimientos anuales a todos los trabajadores.

En el de Málaga se concreta que la revisión médica anual se llevará a cabo por «el Gabinete de Seguridad e Higiene o de la Mutua patronal en la que esté inscrita».

nete de Seguridad e Higiene en el Trabajo —Ávila, Barcelona, Málaga—, la Seguridad Social, la Mutua Patronal —Jaén—, organismo dependiente del Ministerio de Trabajo —Zaragoza—, o también el propio servicio médico de empresa —Huelva—).

En el de Navarra se indica que «Las empresas estarán obligadas a pasar revisión médica general anual, a todos los trabajadores, así como una ginecológica para las trabajadoras del sector. En caso de negativa a dicha revisión por parte del trabajador podrá ser sancionado según la legislación vigente».

El de Las Palmas refiere que: «Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán el tiempo necesario para asistir al médico y o al especialista siempre que no supere la media jornada por cada consulta.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa, durante la jornada habitual de trabajo, pudiéndose establecer con el Gabinete de S.e Higiene dichas revisiones. En dicha revisión se pondrá especial atención a las enfermedades derivadas de la conducción».

El de Segovia señala que: «Las empresas asegurarán de la Seguridad Social u organismo que corresponda, la revisión médica anual de sus trabajadores».

En el de Sevilla el reconocimiento anual se ha de realizar en los seis primeros meses del año, siendo durante los tres primeros meses en el de Zamora.

En el de Teruel se dispone que «Las empresas efectuarán a sus trabajadores, con carácter gratuito, un reconocimiento médico anual.

Si el trabajador tuviera más de 50 años, este reconocimiento será semestral.

Aquellos trabajadores que sean contratados en el futuro, deberán pasar reconocimiento médico durante el primer mes de vigencia de su contrato».

En el de Valencia se refiere que «Las empresas afectadas por el presente convenio deberán realizar a petición de sus trabajadores una revisión médica anual siendo los gastos que ello ocasione de cuenta de aquélla, el informe de los resultados de dichos análisis será entregado obligatoriamente a cada uno de los trabajadores y deberá de contener como mínimo los siguientes datos:

- a) Datos personales: antecedentes personales, antecedentes familiares, talla, peso, perímetro torácico y abdominal.
- b) Exploración: faringe y amígdalas.
- c) Aparato respiratorio: auscultación, rayos X, sólo en caso de ser necesario.
- d) Aparato circulatorio: tensión arterial, auscultación.
- e) Abdomen: hernias, hemorroides, hígado.
- f) Aparato locomotor: reflejo rotuliano.
- g) Analítica: sangre: hemafíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, GTP, GOT. Orina: albúmina, sedimento, acetona, glucosa.
- h) Electrocardiograma: cada dos años para mayores de 35 años».

En el de Zamora se dispone que: Anualmente y en el primer trimestre, los trabajadores serán sometidos a un reconocimiento médico, facilitándole a cada trabajador copia del mismo.

En el de Zaragoza se establece que será gratuito y obligatorio, anual y realizado por la SS o instituto dependiente del Ministerio de Trabajo.

En el de Ceuta se prevé que «Los trabajadores afectados por este convenio pasarán un reconocimiento médico anual costeado por la empresa, y considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como trabajo efectivo».

En algunos casos se especifica el contenido del reconocimiento a realizar (de los más específicos y extensos son prueba el de Valencia y Guipúzcoa), así como su realización durante la jornada laboral (Cáceres o Ceuta), la obligatoriedad de la entrega de copia al trabajador de su resultado, la especificidad de reconocimientos a trabajadores que prestan servicios con pantallas informáticas, o a trabajadoras embarazadas (Cantabria, Almería, Navarra).

Por su parte, el artículo 30 de CC para transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Granada (BOP 13/08/1998) señala que «será obligatorio que todos los trabajadores de cada empresa sean sometidos a un reconocimiento médico completo, una vez al año, con notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en un servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente».

16.6. ROPA DE TRABAJO

Igualmente es común el establecimiento de cláusulas sobre «ropa de trabajo», «indumentaria» o «prendas de trabajo». De ellos se ha tratado ya en el apartado relativo al salario y allí se hace ahora remisión (*supra* 9.4.3.).

16.7. REVISIONES DE VEHICULOS

En algunos convenios se establecen cláusulas relativas a revisiones de los vehículos²⁷, por su evidente incidencia en la siniestralidad,

²⁷ Así el de Ciudad Real prevé que «Todos los vehículos de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año participando en dicha revisión por parte de los trabajadores la persona designada por sus representantes siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa».

Así mismo el de La Rioja señala que «Todos los vehículos y maquinaria de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año, participando en dicha revisión aquella persona que maneje tales bienes de forma habitual, o en su defecto la que designen los representantes legales de los trabajadores. Este requisito quedará cumplimentado con la revisión oficial obligatoria. Cuando algún trabajador aprecie una pro-

posibilitándose la negativa del trabajador a la conducción, cual sucede en el convenio de Navarra 96²⁸, si no se observan esas garantías

16.8. OTROS

En fin, en alguno de los convenios examinados se recuerda la necesidad de respeto escrupuloso al reglamento del transporte de mercancías peligrosas por carretera²⁹, o la obligación de entrega a los representantes de los trabajadores de la relación de productos químicos que se utilicen en el trabajo³⁰, o reconocen el derecho de la trabajadora embarazada de cambio de puesto de trabajo³¹.

babilidad seria y grave de accidente por deficiencias de la maquinaria que debe utilizar lo pondrá en conocimiento de la empresa inmediatamente para que se proceda a su subsanación en el breve plazo de 4 días. Si la empresa considerase que tal anomalía no existe o no supone un riesgo, requerirá a un miembro del comité o delegado de los trabajadores para que supervise tal inexistencia y si éste no mostrase su conformidad a tal anomalía, sin perjuicio de los medios legales que tal representante legal pueda utilizar, la empresa podrá requerir los servicios de un perito para que dictamine sobre ello. Si el riesgo de accidente fuera inmediato, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento.

²⁸ «Se intensificarán al máximo y se adoptarán siempre en concordancia con la OHS, de forma que la falta de seguridad en los vehículos y camiones por no haberse sometido a las revisiones periódicas necesarias, o por carecer de los elementos de seguridad más elementales o por estar claramente deteriorados algunos de los conjuntos de seguridad de los vehículos (dirección y otros semejantes), podrá dar origen a la negativa del conductor, para llevar a cabo su conducción, siempre que la misma obedezca a una razón apreciablemente fundada. Para que tal negativa se pueda dar será necesario que el conductor avise a la Dirección o a sus superiores con la suficiente antelación para que se adopten las medidas necesarias».

²⁹ Caso del de Salamanca 97, Vizcaya 97.

³⁰ Valencia 97.

³¹ Zamora 97.

Parte III

**CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS
POR CARRETERA**

17. CONTRATACIÓN LABORAL Y EMPLEO

17.1. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Son numerosas las referencias convencionales que en el sector de transporte de viajeros por carretera se realizan respecto de la organización del trabajo, si bien, en algún caso, lo único que el convenio hace es remitir a una genérica «legislación vigente»¹.

Como regla general, los distintos convenios que tratan estas cuestiones atribuyen la facultad organizadora al empresario². La intervención de los representantes legales de los trabajadores en materia de organización del trabajo también se prevé con cierta habitualidad. Ejemplo de esto lo ofrece el artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) que exige la supervisión y aprobación por el Comité de empresa del «cuadrante rotativo anual de conductores».

A veces, sin embargo, la regla del convenio resulta incluso redundante en este punto con lo ya previsto con carácter general en normas de rango superior³, aunque otras la relación que se establece es más

¹ Artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97).

² CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98).

³ Por ejemplo, el artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) establece la obligación empresarial de «recabar el informe preceptivo del Comité de empresa o, en su caso, de los representantes de los trabajadores antes de dictarse resoluciones por parte de la Delegación de Trabajo, coadyuvando así con este organismo en los expedientes de regulación de empleo», siendo así que la emisión de

dinámica, ya sea limitada a un concreto aspecto de la organización, ya a varios de ellos. Así, el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), rubricado precisamente «Organización del trabajo» señala que sin perjuicio de que la organización del trabajo sea facultad de la Dirección de la empresa, «antes de decidir estudiarán, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la organización del trabajo, y en especial los temas siguientes: Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo». También el CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) cuyo artículo 9 advierte que «las modificaciones de las condiciones de trabajo de los trabajadores, deberán, en su caso, ser previamente acordadas con los representantes legales de aquéllos, y para el supuesto de no acuerdo, se seguirá el procedimiento legalmente establecido».

Excepcionalmente, los límites a la potestad organizativa no derivan tanto de la intervención de los representantes legales de los trabajadores, cuanto de una concreta limitación material prefijada en el convenio⁴ o, incluso, de la concreción sectorial de típicos deberes laborales⁵.

En cuanto al *contenido*, lo normal es que el convenio apenas concrete qué aspectos incluye esta facultad empresarial de organización, siendo bastante común la mera alusión a aspectos muy concretos, como establecimiento del «correspondiente calendario laboral y distribución horaria»⁶ o del «cuadrante rotativo anual de conductores»⁷,

dicho informe en tales casos viene exigida tanto por el artículo 64.1.4.º ET y RD 43/1996, de 19 enero, en relación con los arts. 40 y 51 ET.

⁴ Así, el artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), tras recordar la regla conforme a la que la facultad de organización «técnica y práctica» del trabajo corresponde a la empresa, advierte que «no podrá adoptarse ningún sistema de trabajo que puede perjudicar la formación profesional y técnica del personal».

⁵ Vgr. Artículo 60 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) que determina las obligaciones de conductor: «si se le exige, deberá dar parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricantes, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro, en su caso las horas de ruta y ayudando habitualmente al operario del taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar».

⁶ Artículo 4 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97)

⁷ Artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97)

o a específicas reglas sobre movilidad funcional de trabajadores⁸ o polivalencia funcional⁹.

La vinculación entre la facultad organizativa empresarial y la productividad es excepcional entre los convenios examinados. Singularmente, aparece en el CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), cuyo artículo 12 establece que «ambas partes convienen que la productividad tanto la del personal como la de los factores que intervienen en la empresa, constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida. En consecuencia son facultades de la empresa: a) La determinación y exigencia de rendimientos normales; b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigido; c) La fijación de las normas de trabajo que garantizan la bondad y la seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados publicados por la empresa, de los que se dará previo conocimiento a los interesados; d) Exigir la atención, vigilancia y limpieza de vehículos, útiles, maquinaria, etc., al personal que competa; e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización de la producción; f) El mantenimiento de la organización del trabajo de los casos de disconformidad de los trabajadores en espera de la resolución de la Delegación de Trabajo; g) La adaptación de normas de actividad y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método operativo, vehículos, maquinaria, utillaje, etc.».

También se inserta en esta línea minoritaria el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) cuyo artículo 8 se refiere a la «implantación o revisión de

⁸ Vgr. Artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), conforme al cual, si la empresa «dedicara sus actividades, tanto al servicio de línea regular como al de discrecional, podrá trasladar al personal de una actividad a otra, poniéndolo en conocimiento del personal con la siguiente antelación: Servicios mensuales, cinco días; Servicios quincenales, tres días; Servicios semanales, dos días; Servicios diarios, dos horas de antelación».

⁹ Vgr. Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) que, respecto de las categorías profesionales de engrasador y lavacoche advierte que «debido a la tecnología introducida en los garajes, el engrasador y lavacoche, además de sus tareas normales, podrá desempeñar otras análogas o complementarias hasta completar su jornada laboral normal, siempre con respeto a su dignidad y formación profesional».

sistemas de organización del trabajo y *cualquiera de sus posibles consecuencias*: primas, incentivos y valoración de puestos de trabajo, así como confección de cuadros horarios».

17.2. RECONOCIMIENTO Y DEFENSA DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES

Las estipulaciones convencionales relativas a la promoción y defensa de los Derechos Fundamentales y Libertades Fundamentales en el sector del transporte de viajeros por carretera no son muy abundantes. En realidad, tan sólo adquieren relevancia como tendencia, por lo demás muy loable en un sector tan *masculinizado* como el que se analiza, unas pocas cláusulas generales sobre prohibición de discriminación, bien con carácter general¹⁰, bien específicamente dirigidas a la eliminación de discriminación laboral por razón de sexo¹¹.

En este sentido, y también de manera excepcional, algún convenio intenta concretar los derechos que directamente tienden a lograr la igualdad efectiva de hombre y mujer en el trabajo. El ejemplo más notable de ello es el que ofrece el CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97). En efecto, a tenor de su artículo 13 «a) se asegura la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo y salariales de la mujer trabajadora; b) se asegura el 100 por ciento de las percepciones económicas durante la licencia por embarazo, no pudiendo ser causa éste de despido; c) se amplía a dieciocho semanas la licencia establecida legalmente por maternidad; d) se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos; e) durante el embarazo la trabajadora tendrá derecho a

¹⁰ Vgr. Artículo 39 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96) a cuyo tenor «no existirán discriminaciones en cuanto a las condiciones de trabajo, que impliquen abuso de autoridad»; artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), que dispone que «las empresas acogidas al presente Convenio deberán garantizar en su ámbito de actuación el principio de igualdad, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de raza, sexo, afiliación sindical, origen, condición social y lengua».

¹¹ Vgr. Artículo 55 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) que, rubricado «No discriminación», advierte de que «las referencias que se hacen en el presente Convenio colectivo a los trabajadores o lo son tanto a los del sexo masculino como a los del femenino, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación y ello en virtud de lo establecido en la Constitución Española».

cambio de puesto de trabajo, si el habitual es contraproducente para la gestación y lactancia de los hijos¹²; f) se incluirá el reconocimiento ginecológico en los reconocimientos médicos generales».

Igualmente excepcional es la preocupación por los problemas de inserción laboral de trabajadores minusválidos. De ellos se ocupa, por ejemplo, el artículo 47 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), aunque sólo sea para recordar la necesidad de cumplir lo dispuesto al respecto en la legislación vigente¹³.

17.3. INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

17.3.1. Ingresos. Empresas de trabajo temporal

En esencia, las frecuentes regulaciones convencionales relativas al ingreso en la empresa lo que suelen hacer es remitir (o reproducir) a la legislación vigente en la materia¹⁴, de lo que, obviamente deriva el deber de entregar copia básica de los contratos a los representantes legales de los trabajadores¹⁵. Ejemplo acabado de lo que se dice es el artículo 5 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP

¹² Este derecho también se reconoce en artículo 46 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96). A su tenor «La mujer embarazada, cuando así lo solicite, será destinada a otro puesto de trabajo siempre que exista una vacante adecuada a su nuevo estado». En todo caso, y al margen de la mayor o menor preocupación convencional por estas cuestiones, téngase presente que este derecho resulta directamente del artículo 26 LPRL.

¹³ «De cara a estructurar las empresas y, de acuerdo con el Real Decreto 145111983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 1311982, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos, las partes firmantes acuerdan que en el plazo de noventa días, en las empresas afectadas por este Convenio, con más de cincuenta trabajadores, conjuntamente con el Comité de empresa, o Delegados de personal, harán una relación de puestos de trabajo apropiados para minusválidos, presentándola a la Comisión mixta». También, artículo 42 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

¹⁴ Vgr. artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97).

¹⁵ Vgr. artículo 30 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92)

18/08/97), que rubricado «Ingresos y contrataciones» simplemente dispone que «las empresas afectadas por el presente Convenio, cumplirán lo establecido en la legislación vigente, por lo que habrán de ser informados los representantes de los trabajadores en todo lo concerniente a las contrataciones y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sólo de manera excepcional, la regulación que el convenio hace de estas cuestiones introduce alguna novedad digna de reseñar. Es el caso del CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), que en la “Cuarta” de sus Disposiciones Transitorias y Finales» (sic), se ocupa de los derechos de información de los representantes legales de los trabajadores en materia de contratación y, aparte reiterar el deber legal que sobre las empresas pesa de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, también estipula el deber de estos «representantes legales de los trabajadores a nivel de cada empresa (de entregar la copia básica recibida) a su vez a los sindicatos representados en la Comisión mixta a que se refiere el artículo 36 del presente Convenio». Además, «en aquellas empresas en que no exista representación sindical, las empresas quedan obligadas a entregar todos los contratos de trabajo a los sindicatos firmantes del presente Convenio a petición del sindicato a la empresa».

También digna de reseñar, aunque de constitucionalidad dudosa, es la regla incorporada al artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98). En efecto, a su tenor, «todas las contrataciones del nuevo personal se harán de acuerdo con la legislación vigente, *teniendo preferencia en igualdad de condiciones los hijos de los trabajadores de la empresa*».

Por su parte, el supuesto de contratación a través de *empresas de trabajo temporal* viene siendo objeto de cierta atención en el sector a examen a partir de la negociación colectiva de 1998. Básicamente para limitar la posibilidad de las empresas afectadas por el correspondiente convenio de acudir a este procedimiento de contratación.

Es el caso del artículo 45 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), conforme al cual «no se podrá contratar a trabajadores de empresas de trabajo temporal en los centros de trabajo de las empresas que en los doce meses inmediatamente anteriores a este tipo de contratación hayan amortizado algún puesto

de trabajo por expediente de regulación de empleo, despido objetivo establecido en el artículo 52. c) del TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores fundado en causa económica o se haya acogido a la inaplicación económica del Convenio»¹⁶. Además, la norma advierte que «la empresa que contrate a trabajadores procedentes de una empresa de trabajo temporal deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores», y, lo que es más importante, que «los trabajadores contratados a través de ETT, en cómputo anual y por centro de trabajo, no podrán exceder de los siguientes límites: Menos de seis trabajadores, dos trabajadores; De siete hasta veinticinco trabajadores, 25 por ciento de la plantilla; De veintiséis hasta noventa y nueve trabajadores, 25 por ciento de la plantilla; De más de cien trabajadores, 20 por ciento de la plantilla».

Del problema de la retribución de los trabajadores en misión se ocupa la Disp. Transitoria 3.^a del CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98). A su tenor: «para el año 1998 las empresas que contraten a través de las empresas de trabajo temporal, exigirán de ésta que los trabajadores puestos a su disposición, perciban una retribución no inferior al 95 por ciento de la establecida en este Convenio para su puesto y categoría profesional. Para el año 1999 el porcentaje será del 100 por ciento»¹⁷.

17.3.2. Período de prueba

Aparte la reproducción más o menos fiel de lo dispuesto en el artículo 14 ET sobre el período de prueba¹⁸, la mayor incidencia de los muchos convenios que se ocupan de esta institución se produce respecto del régimen de su duración.

Se trata de algo lógico, habida cuenta la relación de supletoriedad entre Ley y Convenio que configura el vigente artículo 14 ET. Sus propuestas oscilan, sin embargo, entre el mantenimiento de los topes

¹⁶ Como se observa, se trata de un mero recordatorio de la prohibición contenida en el artículo 8.c de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

¹⁷ Nótese que se trata de previsión que pretende operar al margen de lo previsto en el convenio colectivo para ETT y, por supuesto, de regla anterior a la Ley que así acabo disponiéndolo; por lo demás, la prescripción es seguramente inoperante, puesto que desde un convenio colectivo se pretende incidir en un ámbito de relaciones laborales que no está comprendido dentro del mismo.

¹⁸ Por todos, artículo 50 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97).

del viejo artículo 14 ET, esto es, que «el período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto los no cualificados, en cuyo caso, la duración máxima será de quince días»¹⁹, y la asunción como referentes de los nuevos recogidos en el vigente artículo 14 ET. En este sentido, y junto con algún convenio que reproduce la solución legal vigente²⁰, se aprecian dos tendencias distintas:

- De un lado, la de los convenios que viene a ampliar la duración máxima prevista como supletoria en el Estatuto de los Trabajadores. Así, en artículo 5 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), que fija un período de prueba de «ocho meses para los técnicos y de seis meses para el resto del personal que se contrate con duración indefinida».
- De otro lado, están los convenios que reducen los límites estatutarios. Por ejemplo el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), cuyo artículo 29 señala que el período de prueba «no podrá exceder de cuatro meses para los mandos y encargados, y de dos meses para los demás trabajadores, con los efectos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores»; CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) que en su artículo 46 limita la duración a «de tres meses para el personal técnico y titulado (y) dos meses para los trabajadores no cualificados»; CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97) cuyo artículo 24 también señala que «la duración de los períodos de prueba no podrá exceder de tres meses para los técnicos titulados ni de dos meses para los demás trabajadores» y el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) estipula que «el período de prueba no podrá exce-

¹⁹ Artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97). Igual, artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

²⁰ Así, artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), a cuyo tenor «el período de prueba, que deberá constar siempre por escrito, será para el personal afectado por el presente Convenio, de la siguiente duración: Técnicos titulados, seis meses. Resto de categorías, dos meses. Para el caso de empresas de menos de veinticinco trabajadores de plantilla, el período de prueba para el resto de categorías será de tres meses en lugar de dos».

der de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores».

Finalmente, entre las dos posturas básicas (preeminencia del art. 14 ET anterior a la reforma de 1994 o del posterior a la misma), se puede apreciar también una posición mixta representada por convenios que, sobre la pauta del artículo 14 ET derogado, regulan la duración del período de prueba conforme al principio de supletoriedad. Así, el CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) y CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97) cuyos arts. 50 y 16, respectivamente, señalan que podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. Por su parte, el CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), habla de quince días para personal no cualificado, dos meses para personal cualificado, dos meses y cinco meses para técnicos y titulados (art. 9). Bajo el mismo esquema, el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) determina que el período de prueba será de cuatro meses para técnicos titulados, de dos meses para encargados, personal administrativo, oficiales de primera y personal de movimiento, y de quince días para personal subalterno.

Fuera de estos patrones básicos se sitúa el CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), cuyo artículo 19 simplemente dispone que «en el contrato de trabajo podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de dos meses, que se registrará por lo previsto legalmente».

17.4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El régimen jurídico de la contratación laboral es una de las materias más intensamente regladas por la negociación colectiva del sector del transporte en general y del de viajeros en particular. Se trata, en todo caso, de algo natural habida cuenta la mayor responsabilidad que a este respecto ha transferido el Estatuto de los Trabajadores, reformado en 1994-1997, a los agentes sociales.

Sin duda, la institución estrella de esta reglamentación convencional es la del contrato de trabajo eventual, en especial para definir sus límites temporales. Igualmente ocupa un papel protagonista la

muy variada disciplina de fomento del empleo y, en menor medida la del contrato de trabajo para la formación.

Aparte las concretas reglas que definen el régimen jurídico convencional de la contratación laboral, los distintos convenios abren los apartados dedicados a estas cuestiones con ciertas fórmulas generales que, mayoritariamente, remiten a la legislación vigente en materia de contratación para los aspectos no regulados en el convenio²¹.

Otras veces, recuerdan simplemente el valor del propio convenio como fuente de obligaciones²², aluden a las menciones mínimas que deben incluirse en los documentos contractuales²³, prevén las consecuencias del incumplimiento de la normativa vigente²⁴, introducen reglas particulares sobre duración de los contratos²⁵ o insisten en la vigencia del principio de causalidad²⁶.

17.4.1. Contratación eventual

Como se acaba de señalar, la función principal que los convenios colectivos examinados cumplen respecto del contrato de trabajo

²¹ CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96).

²² Vgr. artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), a cuyo tenor «en caso de que se produzca alguna contratación laboral, tanto temporal como fija durante la vigencia del Convenio, ambas partes se someterán íntegramente al mismo».

²³ Así, el artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) advierte que «en todos los contratos habrá de especificarse claramente sus condiciones, duración, jornada laboral, sueldo, etc., y habrán de ser visados por las personas que designe el Comité de empresa o Delegados en el momento de recibir la copia básica».

²⁴ A tenor del artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), el incumplimiento «supondrá la consideración del personal afectado como fijo de plantilla y, en consecuencia, no cesará en su puesto de trabajo por las razones que originaron sus respectivos contratos».

²⁵ A tenor del artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), «todos los contratos pactados de conformidad con la legislación de coyuntura económica, tendrán una duración mínima de seis meses. Al extinguirse por vencimiento del plazo pactado, se abonará al trabajador una indemnización de doce días por año trabajado».

²⁶ De conformidad con el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) «las empresas del sector se comprometen a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación».

eventual es la de modificar, bien su duración máxima posible, bien el período de referencia en que ha de computarse, bien ambos términos de cálculo. No hay, sin embargo, homogeneidad respecto de las soluciones.

Con bastante frecuencia, la duración de estos contratos se viene situando en los máximos previstos en el artículo 15.1 b) ET reformado por RD Ley 8/1997, de 16 mayo. Esto es, trece meses y medio, dentro de un período de dieciocho²⁷, apareciendo también algunos casos en los que no se apura al máximo la duración permitida y se sitúa en los trece meses²⁸ o en los doce²⁹, dentro del mismo arco temporal.

Duraciones inferiores se prevén en otros convenios, típicamente los que la establecen en nueve meses, dentro de un período de doce meses³⁰, aunque también se contempla el caso de diez meses dentro de un período de doce³¹. Un caso de regulación original es el que representan los CC.CC transportes de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) y de LLeida (DOGC 10/10/97) al contemplar dos distintas posibilidades: duración de 9 meses dentro de un período de doce, o duración de 12 meses dentro de un período de dieciocho.

En algunos convenios, sin embargo, la solución queda fuera de los márgenes del artículo 15.1. b) ET reformado, lo que se explica, generalmente, porque el convenio es anterior a la reforma de 1997. En todo caso, parece obvio que las previsiones convencionales serán ineficaces en lo que exceden de la norma legal vigente, aunque también hay que tomar muy en cuenta las previsiones transitorias que posibilitaron su pervivencia³². Es el caso del CC transporte de via-

²⁷ CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97)

²⁸ CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), CC Transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98)

²⁹ CC transporte de viajeros por carretera de Lleida(DOGC 10/10/97), CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97).

³⁰ CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96).

³¹ CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98).

³² En particular, la Disp. Transitoria Primera de la Ley 63/1997, de 26 diciembre, dispone que «las contrataciones eventuales realizadas al amparo de los convenios colec-

jeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) que establece una duración de 18 meses, en un período de 24 meses, del CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) que lo hace en 20 meses dentro de un período de 24 meses, del CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97) que fija 24 meses en un período de 36 meses, o del CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTHA 31/07/96) que lo hace en 24 meses en un período de 36 meses.

Los cambios legales sí han sido tenidos en cuenta por unos pocos convenios posteriores a la reforma, además de para acomodar sus previsiones a los nuevos límites de Derecho necesario, para afrontar los problemas que plantea la sucesión de normas legales y convencionales. Es el caso del CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98) cuyo artículo 23 advierte, con toda corrección, que la duración máxima prevista en el Convenio (13,5 meses en un período de 18 meses) «será aplicable tanto a los nuevos contratos de esta modalidad concertados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, como a los prórrogas de los contratos de trabajo vigentes antes de su entrada en vigor». En cambio, el artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) recoge el acuerdo de las partes de prorrogar hasta 16 mayo 1997 «lo que al efecto se determinaba en el Convenio anterior. «Por tanto, por aplicación del punto primero de la disposición transitoria primera del Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, los contratos eventuales realizados al amparo de dicho acuerdo, hasta el día 16 de mayo de 1997, podrán extenderse hasta una duración máxima de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro meses». Adviértase, no obstante, que lo que dicha Disposición Transitoria señala, no es la ultraactividad de la regulación anterior más allá del cambio normativo, sino que los contratos celebrados conforme a la normativa anterior (art. 15.1 b) ET, versión 1994 y Convenio Colectivo precedente) seguirán rigiéndose por dicha normativa «hasta la finalización de la vigencia *inicial* pactada». Dicho de otra manera, no cabe la posibilidad de alcanzar la duración máxima de dieciocho meses dentro de un período de veinticuatro meses a través de prórrogas concertadas después del 17 mayo 1997.

tivos vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997, de 16 de mayo, seguirán rigiéndose por lo previsto en los mismos hasta la finalización de la vigencia inicial pactada de éstos».

Junto con estas reglas sobre duración del contrato, la mayoría de convenios incorporan también otras previsiones que terminan de perfilar el régimen jurídico de estos contratos. Por ejemplo, para advertir que el período de referencia comienza a correr, no desde la fecha de la contratación, sino «desde la fecha en que se produzca la causa o circunstancia, que motive su utilización»³³, para establecer el régimen de prórrogas³⁴, para reconocer el derecho a indemnización por fin de contrato³⁵, para reglamentar la colisión entre esta modalidad contractual y el trabajo fijo discontinuo³⁶, o, en fin, para recordar

³³ Artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98)

³⁴ Por ejemplo, el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) dispone que, en el «supuesto de que se agoten los primeros seis meses del mencionado contrato, con sus posibles prórrogas, sólo se podrá realizar una nueva prórroga de seis meses de duración. Aquellos contratos de trabajo de duración determinada que se acojan a esta última prórroga de seis meses tendrán una indemnización, a la finalización del contrato, equivalente a seis días de salario». También CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) cuyo artículo 24 dispone que «las prórrogas de contrato que supere los 6 meses de duración, serán de 3 meses como mínimo». El artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) señala que «los contratos eventuales suscritos con anterioridad y vigentes a la firma del presente Convenio podrán ser prorrogados hasta el período máximo de nueve meses».

³⁵ Artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) conforme al cual «los contratos con duración superior a los 6 meses, tendrán una indemnización a su término de 1 día por cada mes de exceso sobre el sexto mes. En el supuesto de que al término del contrato, éste se convierta en indefinido, la indemnización antes descrita no se producirá». Conforme al artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), cuando los contratos se extiendan hasta los nueve o doce meses y «los trabajadores no pasen a ser fijos de plantilla, se acuerda establecer una indemnización equivalente a doce días de salario real por año trabajado o parte proporcional, en el caso de que el tiempo trabajado sea inferior al año. Siempre que la duración del contrato o contratos sea superior a seis meses para el mismo puesto y por la misma causa». El artículo 42 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) establece «una indemnización equivalente a doce días por año trabajado, o la parte proporcional al período trabajado, a partir de los seis meses de trabajo». Conforme al artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), «aquellos contratos eventuales que con su duración inicial más las prórrogas alcancen una duración de doce meses y sean prorrogados, devengarán en el tramo de contrato comprendido entre los doce meses de contrato y hasta los dieciocho una indemnización de seis días. Sin embargo, en el supuesto de que estos contratos se conviertan en indefinidos, no devengarán indemnización alguna».

³⁶ A tenor del 19 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), «este tipo de contratación se producirá sin que ello suponga merma de los derechos de llamamiento, permanencia y posibles prórrogas de los trabajadores fijos discontinuos, teniendo preferencia el trabajador fijo discontinuo de la misma categoría y centro de trabajo sobre el trabajador eventual».

que, salvo la duración del contrato, ninguna otra diferencia debe existir entre estos contratos y los indefinidos³⁷.

En ocasiones, sin embargo, el precepto convencional que trata de esta modalidad de contratación incorpora ciertas declaraciones programáticas que, aparte su obvia falta de carácter vinculante, a veces terminan siendo contradictorias con la regulado en el mismo precepto. Así, cuando el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) advierte que «al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.11) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de trece meses y medio dentro de un período de dieciocho meses»; y es que, siendo ésta la duración máxima legal, no se ve dónde está el fomento del empleo de que habla la norma³⁸.

En cambio, sí miran al fomento del empleo previsiones del tipo de las incorporadas a los CC.CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) y de Tarragona (DOGC 10/06/98). En efecto, aparte de coincidir ambos convenios en señalar que, si se opta por duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses y los contratos se formalizaran por un período inferior, en caso de contratación de otro trabajador para el mismo puesto, «la duración de ambos contratos no podrá superar el período máximo establecido en doce meses dentro de dieciocho» (art. 24 y 42, respectivamente); el segundo de ellos añade que «concluida la temporalidad máxima de

³⁷ Así, a tenor del artículo 29 c CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), el régimen jurídico de estos contratos, «excepto en lo referente a su duración, será equivalente al del contrato indefinido en cuanto al disfrute de beneficios salariales (antigüedad y regímenes de complementos) y no salariales (permisos, licencias, indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio en el caso de despido disciplinario declarado improcedente, etc.)».

³⁸ Similar, artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98) y artículo 29 c) CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98). En este sentido, todavía resulta más extraña la solución dada a este cuestión por el artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), pues rubricado como «Medidas de fomento de empleo» y, desde luego, con posterioridad al RD Ley 8/1997 de 16 mayo, dispone que «los contratos de los trabajadores acogidos a contratación eventual (...) podrán hacerse extensivos hasta dieciocho meses de vigencia, dentro de los veinticuatro meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas de que traigan su origen, sin que por ello pierdan el carácter que les es propio, ni generen derechos al contratado distintos a los establecidos para esta clase de contratos en la Ley 11/1994».

los contratos eventuales por circunstancias de la producción, (...) si se procediera, en el plazo de un año, a una nueva contratación, se entenderá que la naturaleza de la actividad o servicios contratados tiene carácter de permanente y, en consecuencia, el contrato pasará a ser por tiempo indefinido» (art. 42). Además, añade que «durante el período de vigencia del presente artículo, la contratación eventual por circunstancias de la producción a que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores quedará limitada a un 40 por ciento sobre el total de trabajadores fijos en cómputo anual en cada ejercicio. Las empresas que excedan de dicho porcentaje, al celebrar la conversión de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, no disfrutarán de los beneficios en la indemnización establecidos en la Ley 63/1997» (art. 43).

En esta misma dirección, el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), también señala que «los empresarios se comprometen a hacer fijos en cada empresa al 50 por ciento de los trabajadores con contrato eventual que lleguen al plazo máximo de duración de veinticuatro meses».

Un caso particular de contratación eventual, directamente vinculada a la actividad de transporte, es el que se regula en el artículo 24 del CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) para los llamados «conductores de entrada». En efecto, «al amparo del Real Decreto 2546/1995, y para aquellos conductores que no tengan cumplimentado el período de experiencia del carné clase E durante un año, se podrá realizar contratación eventual por una duración máxima de los meses que le falten al conductor para adquirir la experiencia del año, y con ello superar la limitación de conducción a 50 kilómetros». El contrato en cuestión tiene una duración mínima de un mes y admite prórrogas mensuales hasta los seis meses de duración contractual. Si este límite fuera superado, cabe, no obstante, una «última prórroga hasta el cumplimiento de la experiencia mínima exigida para superar la limitación kilométrica en la conducción del trabajador», sin que, a su término, genere derecho a indemnización. Muy posiblemente, se está ante un uso indebido de la modalidad contractual de referencia, pues en estos casos, el contrato no responde a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Prueba de ello es que, conforme al mismo artículo, «al finalizar el período de experiencia, se podrá realizar el 2546/1995 hasta los 20 meses en 2 años (que es el límite previsto en convenio para estos contratos), *sin que se acumulen ambos*». Frente a

esta posibilidad, atendiendo a la causa real de la contratación y visto que la misma no encaja en el supuesto de contrato de trabajo en prácticas, tal vez sería mejor opción la de un contrato ordinario, aunque sujeto a condición resolutoria (obtención del carnet clase E).

Otra manera de enfocar la cuestión es la que propone el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98). A su tenor «al no existir en este sector el contrato de aprendizaje, una retribución a los conductores con limitación de un radio de 50 kilómetros, durante los doce primeros meses de desempeño de su trabajo como conductores de autobuses. Dicha retribución se fija en la tabla anexa de salarios y consiste en el 80 por ciento del salario que corresponde a la categoría de conductor. Las empresas que rescindan el contrato de trabajo a estos operarios al finalizar los doce meses de la limitación indicada, sin causa justificada, no podrán contratar a otros nuevos conductores de estas características, con la indicada reducción de salario».

17.4.2. Otras modalidades de contratación temporal estructural

A diferencia de lo que ocurre cuando se trata de contratos eventuales, la preocupación de la negociación colectiva estudiada por otras modalidades de contratación temporal causal es muy escasa. Sin duda, porque lo que fundamentalmente ha interesado a los agentes sociales es la determinación de la duración de los contratos y ésta apenas ofrece margen de maniobra cuando se trata de contratos para obra, servicio o sustitución.

Así, pese a que el artículo 15.1 a) ET también se remite a los convenios sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, para la identificación de «aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa» que puedan cubrirse con *contratos para obra o servicio determinado*, la intervención de la negociación colectiva estudiada a este respecto es puramente anecdótica. Además, la enumeración de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza que realizan los pocos convenios en que se incluye, hace dudar de su útil práctica en orden a la revitalización del principio de causalidad en la negociación colectiva.

En efecto, para el artículo 4 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), estos trabajos o tareas son «conducir

vehículos que realicen transporte escolar, de estudiantes o de productores, conducir vehículos que realicen servicios discrecionales, conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a cincuenta kilómetros)». Además, advierte que «en el contrato que se formalice se hará constar que el trabajador contratado podrá completar la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de la categoría profesional que fue contratado, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente».

Con similar amplitud, el artículo 32 CC Transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) señala que «a los efectos de determinar las causas para la válida suscripción de contratos por obra o servicio determinado, se entenderán como tales los servicios regulares temporales, los servicios regulares de uso especial (escolares, trabajadores, etc.), los servicios turísticos de temporada, refuerzos temporales de uso general de líneas regulares, servicios regulares permanentes de uso general de duración limitada en el tiempo por imposición de la concesión y cualquier otro servicio que pueda individualizarse y que sea de carácter temporal».

Muy raramente, los convenios estudiados reparan en el *contrato de interinidad*. Entre las pocas excepciones se encuentra el CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), cuyo artículo 7 simplemente advierte que «en la contratación de personal interino será indispensable señalar el trabajador sustituido, la causa y el tiempo de la misma, de ser previsible. En todo caso la resolución del contrato se comunicará al trabajador con un preaviso de quince días».

17.4.3. Contratos formativos

Habida cuenta la llamada a la negociación colectiva que el artículo 11 ET hace para la disciplina de distintos aspectos del *contrato de trabajo para la formación*, no puede sorprender que el mismo sea objeto de atención frecuente en los convenios estudiados. Básicamente, éstos concentran sus esfuerzos en la determinación del número máximo de contratos a realizar³⁹ o de puestos a cubrir⁴⁰ (o que no

³⁹ Variando parcialmente la escala del artículo 7 RD 488/1998, de 27 marzo, el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) determina que el número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior a: uno en empresas con plantilla de hasta 5 trabajadores; dos en empresas con plantilla entre 6 a 10 trabajadores; tres en empresas con plantilla entre 11 y 25 trabajadores, cuatro en empresas con plantilla entre 26 y 50 trabajadores; y seis en empresas con plantilla entre 51 y 100 trabajadores.

se pueden cubrir⁴¹), duración del contrato⁴² y retribución del trabajador en formación⁴³.

En cambio, resulta más excepcional la disciplina colectiva de los *contratos de trabajo en prácticas*, y ello pese a que también respecto del mismo son abundantes las remisiones del artículo 11.1 ET a la negociación colectiva. Los escasos convenios que de este

⁴⁰ Según el artículo 29 a) CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), el contrato para la formación podrán efectuarse «para todas las categorías profesionales en que legalmente sea posible, excepto por mozos de garaje o taller». Por su parte, el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), resuelve el problema, mal resuelto en CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), de los llamados «conductores de entrada» señalando que, dentro de los límites de edad de esta modalidad, pueden concertar un contrato para la formación (art. 24). El artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) advierte, que «teniendo en cuenta las características de este sector, el contrato de formación sólo se podrá realizar en oficinas y talleres».

⁴¹ El artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) excluye las funciones de la categoría profesional de conductor permiso clase D, «salvo que por disposición legal expresa, resolución judicial al efecto o acuerdo o convenio de otro ámbito se determinara lo contrario, en cuyo caso, la Comisión paritaria determinará lo que deba aplicarse en el sector». El artículo 44 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) hace lo propio respecto del personal encuadrado en el grupo I, ni al perteneciente al subgrupo B) del grupo III, establecidos en el anexo del Convenio.

⁴² Duración máxima de tres años en artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98). El artículo 44 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) dispone que «para el presente Convenio, en materia de aprendizaje se acuerda, que el período máximo sea de dos años, y su aplicación para las edades comprendidas entre los dieciséis y veintidós años ambos inclusive» (Cfr. Artículo 11.2 a ET).

⁴³ Según el artículo 29.A) CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), el salario de contratación será igual al 85%, 90% y 100% del salario base de su categoría profesional durante, respectivamente, el primero, el segundo y el tercer año de vigencia del contrato. De acuerdo con el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), la retribución de los trabajadores sujetos a este contrato, será la siguiente: 80% 80 por ciento del salario Convenio para el primer año de formación y 90% para el segundo año de formación (los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación). En cambio, el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98) dispone, aunque durante el primer año las retribuciones serán las establecidas en la legislación vigente (esto es, el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo [art. 11.2 h ET]), «durante los dos años restantes pasarán a percibir el salario de la categoría profesional a la que estuvieran adscritos». Los CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) y de Cuenca (BOP 06/10/97) remiten al salario previsto a estos efectos en las tablas salariales del Convenio.

contrato se han ocupado, tratan casi exclusivamente, de la retribución del trabajador en prácticas. Por ejemplo, CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), cuyo artículo 29. b) simplemente dispone que «la retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será del 85 o 95 por ciento del salario base de su categoría profesional durante, respectivamente, el primer o segundo año de vigencia del contrato».

17.4.4. Fomento del empleo

A) *Proscripción del pluriempleo*

Al igual que en el sector de transporte de mercancías por carretera, también en el de viajeros son abundantes las declaraciones convencionales que resaltan los perjuicios que el pluriempleo ocasiona y comprometen a las partes negociadoras a erradicarlo.

Por ejemplo, la Disp. Adic Octava CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) señala que «las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social y que a la vez estén prestando servicios en las empresas de este sector. Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio»⁴⁴.

De manera menos ampulosa, el artículo 36 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) simplemente recoge que «las empresas se comprometen a no contratar trabajadores en situación de pluriempleo»; el artículo 53 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) se hace eco del «más absoluto respeto a la legislación

⁴⁴ Similar artículo 56 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95)

vigente» que las partes manifiestan, explicitando su intención de «rechazar las prácticas que pudieran darse cuando un productor en alta en una empresa sea empleado en otra diferente» y el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) declara que «las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a tomar medidas pertinentes para evitar el pluriempleo existente en el sector».

No es difícil entrever en las anteriores previsiones una errónea percepción de los términos en que el ordenamiento vigente aborda el tema del pluriempleo; obvio es que prohibido no se encuentra el mismo sino tan sólo la concurrencia desleal con la empresa. Quizá por ello, la Disposición Adicional Segunda del CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) plantea la cuestión en términos distintos, aunque tal vez más realistas. A su tenor, «con el fin de evitar excesos de horas de conducción para la celebración de contratos a tiempo parcial, las empresas solicitarán del INEM, relación de las personas pendientes de empleo. Si hubiera conductores que aceptaran la contratación ofertada tendrán preferencia en la contratación. De no existir dotación suficiente las empresas tendrán libertad para contratar personal, allí donde se encontrara, procurando en todo caso, de ser pluriempleo, que los trabajadores a contratar, no tengan una jornada de conducción superior a seis horas, en las empresas de procedencia».

B) Fomento de la contratación indefinida y contrato de trabajo estable

En el sector del transporte de viajeros por carretera se constata una clara toma de postura de la negociación colectiva respecto del fomento de la contratación indefinida. Aparte previsiones de convenios anteriores amparadas en Ley 22/1992, de 30 de julio, de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, son los convenios negociados con posterioridad a la promulgación del RD.Ley 9/1997, de 16 de mayo (luego Ley 64/1997, de 26 diciembre) los que se vienen ocupando de estas cuestiones.

En este sentido, hay que advertir que aquel RD-Ley incentivó tanto la contratación inicial con carácter indefinido de los contratos celebrados a partir del 17/5/97, como la conversión en indefinidos de contratos temporales vigentes a 17/5/97 o de contratos en prácticas, formación, relevo y anticipo jubilación cualquiera que fuese la fecha de su celebración. En todo caso, unas y otras medidas tenían como

fecha límite para la celebración o transformación de los contratos el 16/5/99⁴⁵.

Además, la intervención colectiva en esta materia se ha visto intensamente reforzada por la posibilidad de que el llamado *contrato de trabajo para fomento de la contratación indefinida*, previsto en el AIEE de 28 abril 1997 y regulado primero en la Disp. Adic. 1.^a del RD-Ley 8/1997, de 16 mayo, y luego en la Disp. Adic. 1.^a de Ley 63/1997, de 26 diciembre, pueda celebrarse, en los casos de transformación de un previo contrato temporal, más allá del 16 mayo 1998 si así se dispone por la negociación colectiva. En efecto, a tenor de la Disp. Adic. 1.^a, 1 b) Ley 63/1997, el contrato de que se habla —y que, en su caso también, dará derecho a los incentivos de la Ley 64/1997— puede celebrarse también con «trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, existentes en la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, o que se suscriba hasta transcurrido un año desde la misma. *Transcurrido dicho plazo de un año, la conversión de estos contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida se articulará a través de la negociación colectiva*».

Sobre este sustrato normativo, son numerosos los convenios examinados que incluyen la correspondiente previsión al respecto. Unas veces, la prórroga de la medida se hace coincidir con la vigencia del convenio⁴⁶. Otras, en cambio, la posibilidad de transformación se extiende al período de vigencia de la norma autorizante de la intervención colectiva, esto es, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real DecretoLey 8/1997, de 16 de mayo⁴⁷. Incluso, en algún caso la duración queda indeterminada⁴⁸.

⁴⁵ En previsión de este término, la Ley 50/1998 ha regulado en su Disp. Adic. 43.^a el «Programa de Fomento del Empleo estable para 1999» que, hasta 16 mayo 1999 ha coexistido con el derivado de la Ley 64/1998 y cuya vigencia es hasta 31.12.99.

⁴⁶ Así, artículo 29 d) CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), art. 25 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), punto primero del Acta de acuerdos que complementa al CC Transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/10/97 y 23.08.98).

⁴⁷ Artículo 43 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98)

⁴⁸ Por ejemplo, el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) dispone en su artículo 34 que «a partir del 17 de mayo de 1998 se acuerda la prórroga de cuanto establece la disposición adicional primera

C) *Otras medidas de fomento del empleo*

1.º La intervención colectiva en materia de fomento del empleo encuentra, no obstante, otros cauces de expresión, de entre los cuales quizá el más efectivo sea el establecimiento de *compromisos directos cuantificables*. Por ejemplo, del tipo de los que incorpora el artículo 35 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) (rubricado como «Disposición transitoria sobre empleo estable»). A su tenor y al objeto de fomentar el empleo estable e indefinido las partes firmantes del presente Convenio colectivo acuerdan «convertir en el presente año (1997) y como fecha tope el 1 de octubre de 1997 a veintitrés trabajadores con contratos temporales en contratos indefinidos, en cualquiera de las modalidades existentes». Además, añade en su artículo 36, rubricado ahora «Disposición transitoria de penalización», que, «de ser incumplido el compromiso de empleo estable, se aplicará un incremento lineal de 3.000 pts. sobre el salario base fijado en las tablas desde el mes de enero de 1997, para todos los trabajadores de las empresas que incumplan dicho compromiso». No trasciende, sin embargo, al Convenio la identificación de las empresas en que se lleve a cabo la operación, el reparto entre ellas de los contratados de referencia o el modo en que se lleve a cabo el control y seguimiento del compromiso, que realmente parece más adecuado para convenios de ámbito empresarial que para los de sector.

En la misma línea cabe situar el CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) a tenor de cuyo artículo 28 «las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener las actuales plantillas de personal, durante la vigencia del mismo», y el CC transporte de viajeros por carretera

del Real Decreto 811997, de 16 de mayo y concordantes, en relación con el régimen jurídico, derechos y obligaciones, respecto de la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporal, a que se refiere el apartado b) del número 2 de la misma». Por su parte, el artículo 32, c) CC Transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) se limita a reproducir el texto de la Disp. Adic. 1.ª Ley 63/1997 al disponer que «con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores, se podrá celebrar el contrato para el fomento de la contratación indefinida reglado en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, durante los cuatro años siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 811997, de 16 de mayo. Finalizado dicho plazo, el presente artículo tendrá vigencia durante el período que eventualmente se fije para su continuidad por disposición legal o acuerdo, según lo dispuesto en el apartado 7 de la citada disposición adicional».

(Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) que en su artículo 11 establece una limitación para el «personal temporal (del) 50 por ciento de la plantilla» (aunque excluidos del cómputo «los trabajadores contratados por obra o servicio» y «las empresas cuyo número de trabajadores no exceda de diez»). De manera similar trata la cuestión la Disp. Adic. Tercera CC Transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), al establecer, aunque con los mismos límites, que las empresa afectadas por el mismo estarán obligadas a realizar, durante su vigencia, contratos indefinidos en la siguiente proporción: 40% por ciento del total de su plantilla en 1997, 50% del total de su plantilla en 1998. También CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), cuyo artículo 19 señala que «los empresarios cumplirán el porcentaje de plantilla promedio anual con arreglo a la siguientes escala: a) Centros de trabajo de hasta diez trabajadores, exención. b) Centros de trabajo de con más de diez trabajadores, 60 por ciento, mínimo, de trabajadores fijos y fijos discontinuos, 40 por ciento, máximo, de trabajadores eventuales.

2.º Otras veces, la fórmula de fomento es mucho más radical y consiste en la pura *declaración de que todos los contratos a realizar se formalizarán como indefinidos*. Así, en artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), conforme al cual, «a partir de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, toda la contratación que se realice en el sector de urbanos en la provincia de Segovia, se hará bajo la modalidad de contratos indefinidos». Excepciones a este regla son, no obstante, los «contratos de sustitución a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, figurando en estos contratos el nombre del trabajador sustituido y funciones para las que se contrata» y los contratos «por incorporación temporal de nuevas líneas», que, si pasaran a definitivas determinarían la conversión en contrato indefinido del concertado con el trabajador que fue «contratado temporalmente por el tiempo de prueba de la nueva línea».

3.º Como técnica de fomento de empleo de carácter indefinido también se utiliza la *transformación dispuesta en convenio de un contrato temporal en otro indefinido por transcurso de un determinado período de tiempo*. Así, CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) cuyo artículo 34 dispone que «aquellos contratos temporales que cumplan el tope máximo establecido para su modalidad podrán pasar a la situación de fijos en la empresa, si bien el pase a dicha situación llevará implícito el que estos trabajadores perciban el complemento económico de antigüe-

dad de acuerdo con la tabla expresada en el apartado a) del artículo 7.11 de este acuerdo».

4.º El CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95) ensaya en su artículo 29, rubricado también como «Fomento de empleo» una técnica no muy alejada de la que incorpora el artículo 15.1 a) ET. Esto es, la *definición del carácter indefinido o temporal de los puestos de trabajo*. Así, «en función de que las empresas afectadas por el presente Convenio prestan servicio regular de viajeros durante todo el año, éstas vendrán obligadas con participación de los representantes de los sindicatos en la empresa, Delegados de personal y/o Comités de empresa a determinar los puestos de trabajo de carácter permanente, convirtiendo en fijos los trabajadores fijos discontinuos o eventuales que ocuparen dichos puestos. Se entiende por puestos de trabajo de carácter permanente, aquellos que se mantienen inalterables durante todo el año, entiéndase, viajes regulares de autocares entre pueblos y su mantenimiento. Los viajes o líneas que sean aumentados en temporada alta y no tienen carácter permanente, se cubrirán por trabajadores fijos discontinuos, salvaguardando las contrataciones para cubrir puestos por enfermedad, vacaciones, permisos u otras contingencias de temporalidad». Consecuencia de este régimen es que «los trabajadores con contrato eventual por motivos de temporada alta se convertirán en fijos discontinuos una vez contratados temporalmente por segundo año consecutivo, el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos deberá efectuarse por rigurosa antigüedad dentro de cada categoría y su finalización a la inversa, garantizando la media de ocupación de seis meses como mínimo. Para cubrir aquellas líneas o refuerzos de línea, cuya duración sea inferior a seis meses, se podrá contratar por el tiempo de duración de éstas siempre que sea constatada dicha circunstancia por la autoridad laboral, con participación de los sindicatos firmantes del presente Convenio y la empresa afectada. Ninguna empresa podrá, en este caso, contratar a otro trabajador que no sea el mismo, una vez finalizado un contrato menor de seis meses, de un trabajador fijo discontinuo, o mientras exista algún fijo discontinuo que no esté contratado».

5.º También, como ya se ha dicho al tratar de la negociación colectiva en el transporte de mercancías por carretera, algún convenio actualiza acuerdos particulares sobre fomento del empleo; tal y como ocurre, transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (C.C publicado en BOP 13/10/97), tras aprobarse el Acta de acuerdos que lo complementa (BOP 23.08.98), donde se recogen los compro-

misos adquiridos en el *Pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía*. Esto es:

- a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada y gestión del tiempo de trabajo, podrá acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.
- b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, servicio militar o equivalente les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.
- c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por ciento de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el Convenio colectivo que le sea de afectación les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997».

6.º Mención aparte ha de hacerse del CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96). En efecto, bajo la rúbrica «Política de empleo y expedientes, medidas del fomento del empleo», el artículo 41 de este convenio incluye un complejo y pormenorizado programa de fomento de empleo, atento a cuestiones tan dispares como pluriempleo, jubilación anticipada, cotización por horas extraordinarias, expedientes de crisis, nuevas contrataciones, contrato de aprendizaje (sic), contrato en prácticas, contrato a tiempo parcial e, incluso y sistemáticamente, y excedencias sindicales⁴⁹.

⁴⁹ Sin reproducir esta última parte, el artículo de mérito señala, en efecto, que: «la actual situación de crisis generadora de pérdidas permanentes de puestos de trabajo,

17.4.5. Contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos

Sólo de forma episódica, se encuentra en la negociación colectiva que se estudia, la regulación del contrato de trabajo a tiempo

exige de todas las partes una acción conjunta encaminada a generar nuevos empleos que vayan reduciendo las alarmantes cifras de paro existentes en la actualidad en nuestra provincia.

En este orden, las partes han considerado importante establecer en el presente Convenio colectivo una serie de medidas que sin ser suficientes para solucionar los problemas de la actual crisis que atraviesa nuestro sector, y las secuelas que de ella se deriven, sí entienden pueden ejercer un doble efecto de alivio de la caótica situación que padecemos, tanto desde el punto de vista práctico, por su alcance y peso específico en la situación en general de la provincia de Vizcaya.

Con este objetivo, las partes han introducido en el presente Convenio un apartado titulado Medidas de fomento del empleo», que seguidamente se desarrolla:

— Redistribución del trabajo existente:

- a) Pluriempleo. Las representaciones patronales y sindicales firmantes, se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio el pluriempleo actualmente existente en el menor tiempo posible. Asimismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo legal que se da en la actualidad por dos razones de interés general:
 1. Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
 2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales. Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión mixta.
- b) Jubilación a los 64 años. Las partes estiman como positivo dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Por ello, las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, la utilización de este mecanismo para cuya puesta en práctica establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente al cese por jubilación con contratos de igual naturaleza.

Al objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión mixta las cifras de posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de puesta en práctica.

- c) Cotización por horas extraordinarias. Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo y han coincidido en la conveniencia de gravar el coste de las mismas a través de un recargo que queda establecido en la legislación vigente conforme a las normas de tipos de cotización que establecen los correspondientes a las horas extras estructurales y no estructurales, así como el porcentaje que corresponda a la base individual normalizada y a

parcial. Entre los pocos convenios que de ella tratan, sobresale el CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), anterior, por tanto a la reforma del artículo 12 ET auspiciada por RD-Ley 15/1998. Ello no obstante, se trata de una aporta-

————— la base de accidentes de trabajo.

Para ello, se notificará así mensualmente a la autoridad laboral conjuntamente por empresa y Comité o Delegado de personal en su caso.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior en ninguno de los casos, a ochenta al año. En todo caso, para el sector del transporte habrán de tenerse en cuenta cuantas disposiciones se encuentran en vigor. El Gobierno podrá reestructurar, suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en paro forzoso. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo, siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión mixta de interpretación y aplicación del Convenio. Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

El incumplimiento de la Legislación en lo referente a esta materia será considerado falta grave a efectos del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

- d) Expedientes de crisis. Las partes firmantes de este Convenio, ante los abusos que se vienen cometiendo por empresas y trabajadores en la utilización indiscriminada y en ocasiones, con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal acuerdan lo siguiente:
1. Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos que tengan conocimiento en los que exista expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal y el mismo no se respete o se trabajen horas extraordinarias.
 2. Exigir a través de sus cauces, que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que regirán las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales, debiendo ser en todo caso visado por la autoridad laboral.
 3. Cuantas irregularidades sean detectadas o situaciones excepcionales del punto dos se planteen, deberán ser presentadas en la Comisión mixta de interpretación y aplicación M presente Convenio, resolviendo como proceda a efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Decreto 696 de 14 de abril de 1980.

ción valiosa en la medida en que desarrolla el estatuto jurídico-convenacional del trabajador a tiempo parcial conforme a los principios de igualdad y proporcionalidad⁵⁰.

— Nuevas contrataciones:

1. Contrataciones bonificadas. Esta modalidad de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes. No obstante, y al objeto de dotar a los mismos de la mayor efectividad en el cumplimiento de sus objetivos, deberán observarse con absoluta rigidez los siguientes criterios: Las contrataciones deberán efectuarse mediante petición a las Oficinas de Empleo de forma inanimada, es decir, indicando únicamente profesiones y números de contratos que se deseen. Los gastos de desplazamiento de los trabajadores enviados por las Oficinas de Empleo serán abonados por las empresas, debidamente justificados, así como los gastos que se originen por acudir a realizar las pruebas solicitadas por los empresarios, siempre que sean preseleccionados o contratados.
2. Contratos de aprendizaje. Esta modalidad de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes. No obstante, al existir con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 1811993, de 3 de diciembre, las figuras de aprendiz de primer año y de aprendiz de segundo año, se mantendrán las retribuciones que según Convenio correspondan a aquellos trabajadores que antes de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 1811993, tuviesen cualquiera de las citadas categorías, aplicándose las retribuciones reguladas en el citado Real Decreto a los aprendices contratados al amparo del mismo, en cuantía del 80 por ciento, 90 por ciento y 100 por ciento del salario mínimo interprofesional para el aprendiz de primer, segundo y tercer año, respectivamente.
3. Contratos en prácticas. Se regulará según lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 1811993 y la remuneración será la que por aplicación del Convenio corresponda.
4. Contratación a tiempo parcial. Este tipo de contratación deberá regularse por las disposiciones legales vigentes.

No obstante lo anteriormente dicho, deberán respetarse los criterios siguientes:

- En los contratos deberá definirse con claridad la duración de la jornada y horarios de trabajo.
- El cómputo de la jornada será semanal.
- Los suplidos y/o compensación de gastos se abonarán íntegramente como si se tratara de jornada total.
- La jornada parcial se realizará siempre de forma continuada, no cabiendo por tanto la jornada partida en aquellas que sean de cuatro horas o inferiores, salvo razones que lo justifiquen.
- Cuando la jornada pactada sea superada durante un período de tres meses, como mínimo, ésta quedará consolidada definitivamente como jornada normal para el futuro, salvo pacto entre empresa y trabajador.

⁵⁰ Artículo 9, que, entre otros aspectos, determina que «Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo

También trata de este contrato el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), aunque ahora para orientar «a las empresas a que utilicen la modalidad de contrato a tiempo parcial para la cobertura de la estacionalidad»⁵¹.

El supuesto de contratación a tiempo parcial para la realización de trabajos fijos discontinuos está escasamente recogido en la negociación colectiva a examen, y ello pese a la llamada existente a la negociación colectiva que se hace en la actual legislación laboral para que regule el régimen de trabajo de los trabajadores fijos discontinuos. Entre los pocos convenios que se ocupan del mismo, sobresale el CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), que en su complejo artículo 19 determina: a) cuándo se adquiere la condición de fijo discontinuo (cuando la relación laboral se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y éstos se lleven a cabo durante, al menos, dos temporadas consecutivas»), b) el derecho a ser llamados («siempre que sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de fijos de trabajos discontinuos»), c) llamamiento («por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, y su interrupción a la inversa. Por fecha de ingreso se entenderá la que corresponda a la primera contratación,

pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial». Respecto de «los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno, es decir, en proporción al número de horas trabajadas». Igualmente, «tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/las trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual, la duración será análoga a la de los/las trabajadores/as a tiempo pleno. En el caso de que la reducción fuera debida a un número de meses dentro de un año, el fijo discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados». Por otra parte, «el cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as». En fin, «el salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría».

⁵¹ La indicación se completa con la advertencia de que «como medida de fomento del empleo en el sector, las empresas no podrán contratar personal que está trabajando a jornada completa directamente en la Administración pública o en situación de retirado, sin perjuicio de que por situaciones excepcionales se puedan contratar, respetando la normativa de contratación».

independiente de su modalidad contractual»), d) postergación en el llamamiento («en el caso de que el trabajador tenga conocimiento de que su plaza ha sido ocupada por otro trabajador con menos derecho, podrá instar el procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria». En particular, el convenio dispone que «la falta de llamamiento escrita de un trabajador fijo discontinuo, o la interrupción de su contrato estando otro trabajador como eventual en el mismo centro de trabajo y categoría profesional, implicará la nulidad de tal decisión y la consiguiente readmisión en su puesto de trabajo, todo ello sin perjuicio de poder dar por extinguido su contrato de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores») y e) cuestiones documentales (modelos de comunicados de llamamiento e interrupción de la ejecución de los contratos de trabajo y escalafón).

En fin, del contrato de relevo trata el artículo 40 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), aunque sólo para reproducir lo dispuesto en el artículo 12.5 ET

17.5. ASCENSOS

El artículo 24.1 ET se limita a señalar que «los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario».

Ello no obstante, sorprende la poca incidencia que esta materia tiene en la negociación colectiva objeto de examen. En efecto, sólo un número muy limitado de convenios trata de la promoción del trabajador mediante ascensos e incluso, estos pocos, no resultan especialmente clarificadores. Por ejemplo, el CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) (art. 25) se limita a reproducir parcialmente el apartado 1 y completo el apartado 2 del citado artículo 24 ET⁵².

⁵² La pura remisión al ET se realiza en el artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97).

Otra veces, la cuestión se resuelve mediante una remisión a las reglas de una Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera que ya no está vigente⁵³.

Un intento más profundo de regulación es el que realiza el CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97). A tenor de su artículo 12 «las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus productores para cubrir vacantes que se produzcan en las categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno, mientras haya trabajadores de la empresa que acrediten su capacidad. Las empresas se comprometen en la medida en que le sean posible mantener y hasta elevar el número de puestos de trabajo. El Delegado de personal o un miembro del Comité de empresa elegido por este, formará parte del Tribunal que examine a los aspirantes, exclusivamente en las empresas que tengan en su plantilla más de cincuenta trabajadores»⁵⁴.

⁵³ Artículo 9.11 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98)

⁵⁴ La misma orientación preside el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) cuando dispone que «las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores si existieran en la empresa, por parte de la Dirección de la misma, en el momento en que se produzcan. Serán cubiertas por personal de la empresa que reúna las condiciones para ocupar dichos puestos, es decir, que se produzca un ascenso (artículos 29 y 30 de la Ordenanza Laboral)».

18. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A diferencia de lo acontecido en el sector de transporte de mercancías por carretera, hasta la fecha no se ha alcanzado acuerdo alguno para la sustitución de la derogada Ordenanza Laboral del Transporte, denotándose en los convenios analizados una situación de provisionalidad a la espera de que se logre finalmente dicho acuerdo.

En ese sentido, resulta revelador lo declarado en el CC de Transporte de viajeros de Tarragona (DOGC 10.6.98), en el que los negociadores manifiestan que *«Ambas partes declaran la conveniencia de que con carácter nacional se establezca el pertinente proceso a los efectos de sustituir de la Ordenanza Laboral actualmente vigente en el momento en que se produzca su derogación. En este sentido ambas partes se comprometen a iniciar las correspondientes conversaciones con sus cúpulas a los efectos de posibilitar dicha negociación, recomendando en concreto los siguientes temas: Ambitos de aplicación (personal, funcional, territorial y temporal), **grupos profesionales**, estructura salarial o de la retribución, jornada, movilidad funcional y geográfica, formación profesional, régimen disciplinario, empleo, modalidades de contratación, período de prueba y salud y seguridad en el trabajo.*

En el supuesto que a nivel estatal se llegara a acuerdos en relación a la sustitución de la Ordenanza Laboral y de los temas recomendados, los mismos se incorporarán al Convenio.

En el ínterin, se estará a lo pactado en este Convenio y subsidiariamente, y por este orden, a los pactos particulares de empresa, a lo dispuesto en la legislación vigente y en la actual Ordenanza Laboral».

En la mayoría de los convenios con vigencia durante 1999, es usual la remisión a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes, aun a sabiendas de su derogación. Así el CC de transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales y urbanos) de Ávila (BOP 13-V-97), señala que *«En lo no regulado en el presente Convenio, y hasta tanto no entren en vigor Acuerdos Marcos Estatales para el sector, seguirán teniendo validez los contenidos de las Ordenanzas Laborales citadas, cuyo texto consideramos transcrito, así como también para aquellos artículos del presente Convenio donde se hace mención expresa a las mismas»*. Igualmente el CC para transporte de viajeros de Girona (DOGC 24-11-97), señala que *«En todo lo referente a categorías profesionales, se seguirá lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera»*. Igual remisión lleva a cabo el CC de transporte de viajeros por carretera de Huesca (BOP 28-7-98), que declara que *«En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo determinado en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, mientras no se publique nueva norma que la sustituya y demás disposiciones complementarias, así como a las que en lo sucesivo puedan promulgarse como más beneficiosas»*.

Por su parte, el CC de transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) de Málaga (BOP 14-8-97), lleva a cabo, igualmente, una remisión a la Ordenanza Laboral, «aun cuando sea derogada», previendo la negociación supraprovincial, al señalar que *«Si durante la vigencia temporal del Convenio colectivo provincial se alcanzara a nivel nacional o de Comunidad Autónoma de Andalucía, un acuerdo o pacto entre las organizaciones empresariales y organizaciones sindicales, relativo a la sustitución de la ordenanza laboral de transporte por carretera, tal acuerdo o pacto se considerará parte integrante del presente Convenio y se aplicará con carácter subsidiario y supletorio en el ámbito de la provincia de Málaga en todo lo que no se oponga o se encuentre previsto en el presente Convenio»*¹.

¹ En parecidos términos el CC de transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) de Pontevedra (BOP 11-XII-97) que dispone que *«En todo lo no expresamente previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, así como en la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera, aunque ésta sea derogada por el Gobierno y hasta su sustitución por Convenio colectivo»*.

En el mismo sentido el CC de transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27-IV-98), al señalar que *«El texto de la Ordenanza Laboral para el sector de Transporte se mantendrá en vigor en su totalidad hasta que sea sustituida por otro acuerdo marco del sector de ámbito nacional»*.

Otros muchos convenios, con vigencia durante 1999, omiten cualquier referencia al tema, limitándose a señalar las categorías a la hora de regular la estructura salarial². Es el caso del CC de Transporte de Viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25-8-98), o el de Cáceres (DOE 27-1-98), o el CC de transporte de viajeros (Urbanos) de León (BOP 27-11-98), o, en fin, el CC de Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11-10-97).

Por último se ha de destacar un grupo reducido de convenios en los que se lleva a cabo una regulación amplia y detallada de grupos y categorías profesionales. Así, el CC de transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16-12-97), establece cinco grupos profesionales (Personal superior y técnico; personal administrativo; personal de movimiento; personal de talleres; y personal subalterno), contemplando, en cada uno de ellos, una serie detallada de categorías profesionales que son definidas individualmente. Igualmente el CC de transporte de viajeros de Córdoba (BOP 11-8-97), Granada (BOP 13-8-98), Guipúzcoa (BOP 9-1-98), y en menor grado el CC de Las Palmas (BOP 9-11-98).

² En línea con la mayoría de los convenios analizados con vigencia anterior a 1998.

19. ESTRUCTURA SALARIAL

19.1. ESTRUCTURA DEL SALARIO

Sólo de manera excepcional los convenios estudiados incorporan una definición de la estructura del salario distinta de la que resulta de la sucesión, más o menos sistemática, de los artículos incluidos en el correspondiente Capítulo del convenio. Entre las excepciones, el artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Alava (BOTHÁ 31/07/96) señala que «los conceptos retributivos e indemnizatorios que se regulan en el presente Convenio son los siguientes: *a*) Conceptos retributivos (Salario base y Complementos: Antigüedad, plus Convenio, plus asistencia y actividad, horas extraordinarias, gratificaciones de verano y Navidad, participación en beneficios e idiomas) y *b*) Conceptos indemnizatorios: Plus extrasalarial y dietas.

De forma similar, el artículo 24 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) señala que «las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasifican en: Salario base. Complementos salariales. Complemento personal de antigüedad. Complementos de puesto de trabajo. Complementos de calidad o cantidad de trabajo y complementos de vencimiento periódico superior al mes. Complementos extrasalariales. Plus de transporte. Quebranto de moneda. Dietas».

También el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) enumera los distintos conceptos salariales (salario, paga extraordinaria, premio de antigüedad, prima de asistencia, plus de nocturnidad, percepción regulada en artículo 19 del convenio y bolsa de vacaciones) y extrasalariales

(plus de transporte de correspondencia, plus de transporte, dieta y quebranto de moneda), remitiendo respeto de cada uno de ellos al artículo o parte correspondiente del convenio. De manera mucho más sencilla, el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) establece que «las retribuciones pactadas en este Convenio (...) se componen de los conceptos siguientes: salario base, plus Convenio y precio de las horas extraordinarias» y el artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) señala que «durante la vigencia de este Convenio, será de aplicación la tabla salarial que figura en el anexo del Convenio, y que comprende el salario base, el plus Convenio y el plus transporte». Igualmente parco resulta el artículo 49 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) Discrecionales, a cuyo tenor «las retribuciones de los trabajadores de servicios discrecionales constarán de dos conceptos: Salario base y plus extrasalarial» (dietas y, en su caso plus de cobranza). No obstante, en el artículo 50 declara que «se garantizan tres pagas extraordinarias».

Más compleja es la fórmula elegida por el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98). Conforme al mismo, la estructura del salario se integra de: «a) El salario base a que se refería el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995; b) Los complementos salariales a que se refería el artículo 5 del (derogado) Decreto 2380 del 17 de agosto de 1973. En consecuencia, las empresas podrán *compensar y absorber* los siguientes conceptos en cómputo anual: El salario mínimo interprofesional, los salarios establecidos por unidad de tiempo, los salarios establecidos por unidad de obra o trayecto o en función de los ingresos o recaudaciones, los salarios fijos o garantizados con anterioridad, los complementos personales excepto antigüedad o sea los de aplicación de títulos, idiomas, conocimientos especiales de naturaleza análoga que se derivan de las condiciones personales del trabajador, los complementos del puesto de trabajo, tales como el de peligrosidad, suciedad, turnos, trabajos nocturnos o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de su puesto de trabajo, o de la forma de realizar su actividad profesional, excepto el plus de percepción, regulado por el artículo 12.7, los complementos por calidad o cantidad tales como primas o incentivos, pluses de actividad, asistencia o asiduidad, complementos del salario o cualquier otro relacionado con calidad o cantidad, las dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios».

Una manera indirecta de definir —parcialmente, además— la estructura del salario es la que recoge el artículo 40 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97). En efecto, a su tenor «en todo lo recogido en el presente Convenio, sólo se considerarán conceptos cotizables al Régimen de la Seguridad Social: salario base, antigüedad, plus Convenio y plus de nocturnidad»¹.

Práctica cada vez más habitual es la inclusión del *salario anual* a percibir por los trabajadores; a veces con soluciones tan expeditivas como la del CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) que como «Nota» (sic) insertada al final advierte que «el salario anual resulta de multiplicar el salario mensual más el plus de transporte por doce y sumarle a esa cantidad el salario mensual por tres pagas extraordinarias».

La *conexión entre niveles retributivos previstos en el convenio y productividad* no es frecuente. Un ejemplo de ella lo suministra el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) cuando dispone que «las condiciones de remuneración pactadas entre las partes, se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dadas las características laborales de las empresas afectadas por este Convenio y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de unas tablas o módulos de rendimiento mínimo, sobre este extremo se estará a los tradicionales usos y costumbres, recomendándose a los trabajadores afectados que cumplan lo cometido con verdadero afán de superación». En la misma dirección también apunta el CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), cuyo artículo 10 señala que «la remuneración del rendimiento mínimo exigible se determina por el salario base y el plus Convenio. La regulación de este plus se determina en el artículo 14 (del mismo convenio)» y el artículo 5 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) que, rubricado «Cómputo de retribuciones», advierte que «las condiciones que se establecen forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales a rendimiento normal».

Por lo demás, las *cláusulas sobre revisión salarial* están absolutamente generalizadas. Conforme las misma se determinan bien in-

¹ Huelga advertir que el convenio es instrumento normativo inhábil para modificar los perfiles de la obligación de cotizar.

crementos salariales directos de un año a otro, bien incrementos a partir del IPC, o incluso mediante una combinación de ambas posibilidades². Además, junto con las específicamente relativas a futuras revisiones salariales, también es frecuente encontrar cláusulas de garantía para supuestos de crecimiento desproporcionado de IPC y cláusulas de garantía de la ganancia pactada sobre IPC.

19.2. SALARIO BASE

Como regla, la identificación del salario base en los convenios examinados se realiza mediante la simple advertencia de que, como tal, se tiene el establecido para cada categoría profesional en la tabla salarial del convenio³. Sólo de manera excepcional, algún convenio indica en su mismo articulado los importes correspondientes⁴.

² Sin necesidad de hacer exhaustiva la cita, sino a título de mero ejemplo pueden verse CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96), CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98)

³ Artículo 9.1 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 25 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila(BOP 13/05/97), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

⁴ Vgr. Artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), a cuyo tenor «El salario base diario para todas las categorías profesionales será

La posibilidad de mejora a título individual del salario base también parece prevista en un limitado número de convenios⁵, aunque es evidente que el artículo 3.1.c) ET y concordantes la posibilitan en todo caso. Como también se alude excepcionalmente a la función del salario base como módulo de cálculo de los distintos complementos salariales⁶. Otras veces se advierte expresamente que los salarios fijados como de convenio «se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total, de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia»⁷.

El supuesto de pacto de reducción de jornada y su repercusión salarial se contempla también en el artículo 25 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), para determinar que, en tal caso, «el salario base y las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio que correspondan serán divisibles por horas, abonándose las que resulten», lo que no viene a ser sino traducción del principio de proporcionalidad que impregna todo el régimen jurídico del trabajo a tiempo parcial.

de 2.915 pts. durante el año 1998, a excepción de las categorías de jefe de servicio y director que tendrán un salario base diario de 4.859 pts. durante 1998».

⁵ Así, en artículo 25 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) y artículo 10 artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97). A tenor se este último, «las empresas podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que ésta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este Convenio, disposición legal o que por conceptos salariales vinieran percibiendo a 28 de febrero de 1996. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen».

⁶ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

⁷ Artículo 5 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96). De forma similar, el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) avisa que «las condiciones retributivas del presente Convenio para los conductores, en cómputo global se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna parcial o total de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia. Igualmente, los gastos de manutención que en su caso puedan originársele a los conductores, dentro de la isla donde esté residenciado su centro de trabajo, se considerarán incorporados en las retribuciones pactadas».

19.3. COMPLEMENTOS SALARIALES

19.3.1. Complementos personales. Antigüedad

Salvo el denominado «plus de idiomas», del que unos pocos de los convenios estudiados se ocupan⁸, el complemento personal de referencia obligada en la negociación colectiva para el sector del transporte de viajeros por carretera sigue siendo el de antigüedad —esto es, como señala el artículo 26 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), el «destinado a estimular y premiar la permanencia del productor en una misma empresa»⁹—, bien en su versión tradicional, bien en las distintas formulaciones que viene conociendo después de la reforma del Estatuto de los trabajadores promovida por Ley 11/1994, de 19 mayo.

A) *Complemento de antigüedad al modo tradicional*

En buena parte, la negociación colectiva que se desarrolla en el sector del transporte por carretera de viajeros mantiene la disciplina

⁸ De él trata, en efecto, el artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), que establece un plus de idiomas (3.065 pts. mensuales) «para aquellos trabajadores que, acreditando oficialmente el conocimiento de un idioma extranjero, deban utilizarlo en su trabajo habitual a solicitud de la empresa». También el artículo 36 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), para «todos los trabajadores que en el desarrollo de su labor ejerciten un idioma extranjero» en cuantía de 8.705 pts. mensuales «por cada idioma más que ejerciten». Por su parte, el artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) indica que «el trabajador que por necesidades del servicio preste o ejercite sus conocimientos de algún idioma extranjero, percibirá una gratificación mensual de 7.158 pts., siempre y cuando el trabajador tenga la suficiente y correspondiente titulación y haya sido contratado con esta condición». También el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) establece «un complemento personal, por idiomas extranjeros, utilizados en el trabajo, siempre que el puesto de trabajo necesite de dichos idiomas a criterio de la empresa y además siempre que el trabajador acredite sus conocimientos lingüísticos mediante certificación suficiente que lo capacite. La cuantía de dicho plus se establece en la suma de 2.982 pts. al mes». Conforme al artículo 22. CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96) el plus de devenga a razón de 1.130 pts. por viaje, a favor de aquellos trabajadores que tengan conocimiento correcto del idioma y siempre que se estime necesario por la empresa.

⁹ Esta ocasión es tan buena como cualquier otra para subrayar la pervivencia (seguramente por arrastre) de términos, cuando no de conceptos, propios de etapas pretéritas; «productor» era la denominación del régimen franquista mediante la que se habría de aludir a los trabajadores y a los empresarios, superando así la escisión (tenida como pernicioso y clasista) entre ambos grupos.

clásica del complemento personal de antigüedad. Conforme a la misma, el importe del complemento en cuestión se calcula mediante porcentajes determinados por tramos de antigüedad, hasta un cierto límite. Por lo general, tales tramos y porcentajes son los previstos en la derogada Ordenanza de Transporte por Carretera¹⁰; esto es: dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10% del salario base¹¹. No obstante, en ocasiones la norma convencional evita utilizar el sistema de porcentajes de cálculo y establece directamente la cuantía de cada bienio y de cada quinquenio¹²

En esta misma dirección pueden encontrarse también otras soluciones, como por ejemplo las incorporadas al artículo 10. CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), conforme al cual la antigüedad queda establecida «en dos bienios del 4 por ciento cada uno, cuatro cuatrienios al 8 por ciento y un quinquenio del 20 por ciento hasta un total del 60 por ciento» y en el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), a cuyo tenor «los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio percibirán como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a las mismas empresas, consistentes en dos bienios y cinco quinquenios. La cuantía de este complemento de antigüedad será el 6 por ciento de cada bienio y del 11 por ciento de cada quinquenio».

Dentro de este grupo, constituye un caso particular el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Mála-

¹⁰ Incluso el artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) se limita a señalar que «los aumentos por año de servicio establecidos en la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera, cuyo texto consideramos reproducido, se abonarán sobre los salarios base que figuran en el artículo 6 de este Convenio».

¹¹ Igual en CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92)

¹² Por ejemplo, CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

ga (BOP 14/08/97), toda vez aunque mantiene el esquema tradicional, reduce a cuatro, en lugar de cinco, los quinquenios a tener en cuenta, si bien, «aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio vinieran percibiendo el tope máximo de dos bienios y cinco quinquenios, mantendrán dicho porcentaje».

B) Supresión del complemento de antigüedad

Un puñado de convenios en el sector de transporte de viajeros por carretera ha optado por la pura supresión del complemento de antigüedad, que, en su caso es sustituido por otro concepto retributivo, bien para respetar las cantidades percibidas hasta el momento de la supresión (Vgr. plus consolidado), bien para compensar la dedicación a la empresa de forma diversa (Vgr. plus de vinculación).

Es el caso del CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), en cuya unidad de negociación ya en 1998 se dispuso, de una parte la congelación de las cantidades devengadas por dicho concepto que pasan a incorporarse al salario personal del trabajador, y, de otra, la sustitución del antiguo sistema, «un premio de antigüedad consistente en trienios, cuyo importe se detalla en tabla salarial anexa», y del CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) cuyo artículo 8 recuerda que «según lo dispuesto en el anterior Convenio, la antigüedad quedó congelada al 1 de enero de 1995 para todos los trabajadores afectados por este Convenio de forma que a partir de dicho momento no se han devengado cantidades nuevas por este concepto y los trabajadores percibirán como complementos de antigüedad exclusivamente las cantidades que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 1994».

De forma parecida, el CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97) ha dispuesto en su artículo 16 la consolidación de «las cantidades individualmente adquiridas en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 1996», sin perjuicio de que los trabajadores generen un nuevo tramo en el plazo de vigencia de este Convenio. También la unidad de negociación del transporte de viajeros por carretera de Segovia, creó en el convenio colectivo de 1996-97 un plus personal consolidado y un plus de vinculación, en sustitución de la antigüedad (art. 6 CC vigente BOP 27/04/98). En la misma dirección, el artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) «establece un complemento personal consolidado como consecuencia de la desaparición del extinto complemento de antigüedad en cuanto a su definición, concepto y

naturaleza jurídica, así como por la congelación de sus importes a 31 de diciembre de 1996»¹³. Por su parte, el artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) dispone que «a partir de la firma de este Convenio y con efecto desde el 1 de enero de 1996 no se devengará emolumento alguno por el antiguo concepto de antigüedad», aunque «los trabajadores que en la citada fecha tuvieran acreditadas percepciones mensuales por dicho concepto, mantendrán el derecho a su percepción en la cuantía que actualmente perciben, actualizada según se expresa en los dos párrafos siguientes, a título personal y bajo la denominación de plus personal consolidado».

En fin, también se opta por la sustitución del complemento de antigüedad en CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) «con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido» (art. 10). El convenio distingue, a estos efectos entre: a) personal que a partir de la firma del presente Convenio se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el Convenio y que devengará un premio de vinculación a razón de 5.250 pts./mes por cada cinco años de trabajo y con un tope de 15.750 pts. cada mes; b) trabajadores que en el momento de la firma del Convenio, tengan contratos temporales en vigor cuyo contrato o sucesivos contratos temporales excedan de los veinticuatro meses de duración y al final de la vigencia de su contrato o contratos, no pasen a fijos de plantilla, a los que se les indemnizará

¹³ Conforme al citado artículo, la cuantía de este nuevo complemento es: a) los trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 1996 tuvieran consolidado algún tramo de antigüedad de los regulados en la derogada Ordenanza Laboral del Transporte por Carretera, conservarán las cantidades generadas hasta dicha fecha, sin que cumplan más bienios ni quinquenios. Además, durante 1997 y 1998, dichas cantidades serán incrementadas en un 2,5 por ciento en cada uno de los dos años. b) los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 1996 no tuvieran consolidado ningún tramo de antigüedad, o los que ingresen en las empresas después de dicha fecha, percibirán las cantidades lineales siguientes: En el año 1997, 2.000 pts. por mensualidad y paga extraordinaria, en el año 1998, 4.000 pts. por mensualidad y paga extraordinaria, en el año 1999, 6.000 pts. por mensualidad y paga extraordinaria, en el año 2000, 8.000 pts. por mensualidad y paga extraordinaria, en el año 2001, 10.000 pts. por mensualidad y paga extraordinaria. En fin, «con fecha 1 de enero del 2002, a todos los trabajadores se les transvasará la cantidad de 10.000 pts., de su complemento personal consolidado (calculado conforme a los apartados anteriores) al salario base mensual. Los que tuviesen cantidades consolidadas superiores a 10.000 pts., por este concepto, conservarán dicho exceso con carácter personal sin posibilidad de compensación ni absorción, ni incremento alguno, salvo los ya indicados en el apartado a) de este artículo.

con el 5 por ciento del salario base de Convenio, sobre los meses que excedan de los dos años de contrato (y c) trabajadores que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, (que) se acogerán a lo recogido en dicho apartado», mientras que los «trabajadores que perciban antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirán deveniendo la misma y se les respetará el derecho a alcanzar el próximo tramo porcentual a cumplir, en cuyo momento quedará consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, teniendo éste la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible».

C) Mantenimiento del plus de antigüedad al modo tradicional para trabajadores contratados hasta fecha determinada y supresión para los restantes

Otro grupo de convenios ha optado por mantener el plus de antigüedad en los términos previsto en la Ordenanza del sector para los trabajadores vinculados a la empresa antes de cierta fecha, y, en cambio suprimirlo para otros.

Ejemplo de ello es el CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), que en su artículo 16 mantiene, por una parte el tradicional sistema de devengo del plus, cuya cuantía puede llegar hasta el 60% del salario base a los veintinueve años, pero de otra advierte que «las empresas que a partir del 1 de enero de 1994, contraten trabajadores con contratos indefinidos, no tendrán que abonar dichas cantidades a estos nuevos trabajadores, excepto cuando se produjera un despido improcedente o se utilizara un expediente de regulación de empleo, en cuyo caso el mismo número de trabajadores fijos sin percibir antigüedad pasarán a cobrarla»¹⁴.

En la misma línea se sitúa el CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), que en su artículo 11 dispone que «el personal que a la firma del presente Convenio y durante su vigencia, esté percibiendo antigüedad, o tenga el carácter de fijo de plan-

¹⁴ Se trata de precepto imaginativo mediante el que se penaliza a la empresa que extingue contratos de manera improcedente, queriendo neutralizar las ventajas económicas que pueden derivarse de la sustitución de empleados veteranos por otros noveles; pero ni se indica qué trabajador será el beneficiado (¿el más antiguo?) ni, desde luego, se garantiza que se vaya a percibir cuantía idéntica a la que cobraría el trabajador despedido.

tilla en su empresa, y mantenga en la misma tal condición, continuará devengando su antigüedad con los mismos parámetros y condiciones vigentes hasta el momento, es decir, el 5 por ciento del salario base para cada uno de los dos primeros bienios y el 10 por ciento para los quinquenios siguientes, con el límite del 60 por ciento». Sin embargo, «aquellos trabajadores que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo adquieran la condición de contratados por tiempo indefinido en cualquiera de las modalidades existentes, no devengarán cuantía económica alguna por el concepto de antigüedad regulado en este artículo».

Por su parte, el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) advierte que «para el personal fijo de plantilla, que hayan adquirido esta condición antes del 1 de abril de 1995, y aquel que en esa fecha lleve cuatro o más años de contratos ininterrumpidos y adquiera la condición de fijo, se aplicará un complemento personal de antigüedad consistente en dos bienios del 5 por ciento y cinco quinquenios del 10 por ciento ambos del sueldo base. Para el personal contratado o que adquiera la condición de fijo de plantilla con fecha posterior al 1 de abril de 1995, se estará a lo dispuesto en el contrato o pacto individual entre la empresa y el trabajador, sin perjuicio de lo que establezca el Convenio de ámbito superior, o la norma o normas de la disposición legal vigente».

D) Mantenimiento del sistema tradicional del cálculo del plus de antigüedad para trabajadores contratados hasta determinada fecha y reducción de cuantías para los restantes

Más numerosos son, en cambio, los convenios que, al tiempo que mantienen el devengo del complemento de antigüedad al modo tradicional para unos trabajadores, para los restantes lo sustituyen por otro similar o, simplemente, reducen sus cuantías.

Así, el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), avisa que «los trabajadores que no tuvieran la condición de fijos al 31 de diciembre de 1993, no devengarán antigüedad. No obstante se respetarán las condiciones ya consolidadas» y «percibirán un complemento fijo por importe de 2.000 pts. mensuales. Dicha cuantía se abonará también en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, verano y beneficios». Solución similar incorpora el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), al establecer una escala nueva para el

personal que pase de contrato temporal a contrato indefinido o ingrese a partir de 1 de abril de 1995¹⁵.

Más complicado es el sistema elegido por el CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98). Conforme a su artículo 19, aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 1996 tuviesen la condición de fijos de plantilla mantendrán el sistema actual de pago en tal materia, que también aplicará para los trabajadores que antes del 1 de enero de 1997 viniesen prestando servicios como fijos en las empresas del sector y que no percibiesen a dicha fecha cantidad alguna por antigüedad, pero sí la estuviesen generando. En cambio, los trabajadores que ingresen como fijos en las empresas o se transformen sus contratos temporales en fijos a partir de 1 de enero de 1997, devengarán por tal concepto las siguientes cantidades: a los tres años, 3.063 pts./mes, a los cinco años, 6.126 pts./mes, a los diez años, 9.189 pts./mes, a los quince años, 12.252 pts./mes, cantidad esta última considerada tope a efectos de antigüedad, por lo que no devengarán ningún nuevo tramo ni cantidad.

Algo parecido hace el CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) respecto del «personal que haya pasado a fijo o ingresado después del 1 de agosto de 1995», que «se regirá por la siguiente escala de vinculación en sustitución del concepto y método de antigüedad, con el tope fijo de cuantía que en la misma se establece (art. 12): a los tres años, 3.000 pts., a los cinco años, 6.000 pts., a los diez años, 9.000 pts., a los quince años, 12.000 pts.»¹⁶.

El CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), tras remitirse a «a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable» y «durante la vigencia del presente Convenio y ante la derogación de la Ordenanza Laboral», advierte que «el, hasta ahora, denominado complemento

¹⁵ A los tres años, 3.000 pts., a los cinco años, 6.000 pts., a los diez años, 9.000 pts., a los quince años, 12.000 pts.. No obstante, y como «contrapartida a esta nueva escala, las empresas deberán convertir durante los años 1995/996 en personal fijo de plantilla a un número de trabajadores eventuales que tuviesen en el período comprendido entre el 1 de enero de 1994, y el 31 de enero de 1994, redondeándose este porcentaje por exceso o por defecto». «En el supuesto en que alguna empresa no aplicara el párrafo anterior se entenderá que no podrá utilizar la nueva escala pactada por antigüedad, y deberá mantener el mismo sistema que existía para el cálculo de la antigüedad hasta la firma del presente Convenio».

¹⁶ Similar, aunque señalando la frontera entre unos y otros supuesto en el 31 mayo 1995, artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98).

de antigüedad tendrá el siguiente tratamiento (art. 7): a) Para los trabajadores que adquirieron la condición de fijos en el puesto de trabajo, a partir de enero de 1995 (...) y para los que la adquieran durante la vigencia del actual, percibirán el precitado complemento según el siguiente criterio: Primer quinquenio, 2.500 pts., Segundo quinquenio, 5.000 pts., Tercer quinquenio, 7.500 pts. Este complemento tendrá, en todo caso, un límite máximo de tres quinquenios. En cambio, «b) Los trabajadores que alcanzaron su fijeza en el puesto de trabajo con anterioridad a la entrada en vigor del sistema recogido en el apartado anterior, percibirán, durante la vigencia de este Convenio, las cantidades que les correspondan por el concepto definido en este artículo».

La distinción entre unos y otros supuestos se establece en CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) por la situación laboral a 1 de enero de 1994 (art. 18), de tal forma que todo el personal ingresado después de la misma «percibirá en concepto de antigüedad: cumplidos los tres años de permanencia, el 3 por ciento, un aumento de un 1 por ciento por año de permanencia a partir del cuarto año. A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 por ciento».

* * *

Junto con la decisión sobre mantenimiento o no del plus de antigüedad y las reglas sobre su devengo, los distintos convenios también añaden otras reglas complementarias en al materia. Entre ellas, interesa subrayar cómo la mayoría de los convenios estudiados limitan el derecho al percibo de la antigüedad a los trabajadores fijos de las empresas. Entre los convenios que añaden este tipo de disposiciones destaca el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), cuyo artículo 8 señala, entre otras cuestiones, que «para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados y en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo en excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria». «Se computarán estos aumentos en razón de los

años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino, eventual o complementario, cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija»¹⁷. «Los aprendices o aspirantes administrativos no percibirán aumentos por años de servicio hasta que asciendan a la categoría superior, y el tiempo en que estuvieron en aquella situación se computará para cada cálculo».

Del problema de la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos sólo se ocupa el CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), que en su artículo 6 dispone que «a los trabajadores que ostenten la condición contractual de fijos de carácter discontinuo, se les computará la antigüedad en relación al tiempo efectivamente trabajado con tal condición laboral».

19.3.2. Complementos de puesto de trabajo

A) Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

La inclusión en la estructura del salario de los convenios negociados en el sector a examen de complementos directamente vinculados a la penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos no es habitual. Además, la pocas excepciones que se constatan terminan siendo meras fórmulas generales que, si bien determinan el importe del plus, no especifican los concretos supuestos en que su devengo es posible.

Por ejemplo, el CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) se limita a señalar en su artículo 36 que «se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el 20 por ciento del salario base pactado en cada momento». Algo más concreto es el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) en la medida en que refiere el plus de toxicidad que regula en su artículo 13 por importe del 20 por ciento del salario base a «aquellos casos en los que exista toxicidad en el taller»; y mucho más el CC transporte de viajeros por carretera de

¹⁷ Puede recordarse que el Tribunal Supremo ha legitimado esta práctica convencional sobre restricción del complemento por antigüedad.

Tarragona (DOGC 10/06/98), cuyo artículo 22, rubricado «Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad», sí determina que «el personal que conduzca vehículos cuyas cargas estén legalmente clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, tendrán derecho al percibo de los siguientes pluses: por peligrosidad 13 por ciento y por tóxicos, 6 por ciento, calculados sobre salario base, plus Convenio y antigüedad o escala de vinculación según corresponda. En ningún caso se podrán percibir más de dos pluses conjuntamente. Los mecánicos tendrán un plus de 1.200 pts. mensuales durante 1998 y de 2.500 pts. mensuales en 1999».

B) Plus de nocturnidad

En cambio, sí resulta más habitual la reglamentación convencional del plus de nocturnidad. En estos casos, y como regla general que no conoce excepción, el devengo del plus se construye sobre el esquema del viejo artículo 34.6 ET y 58 de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera. Esto es, se reconoce por las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, en forma de incremento porcentual del 25% sobre el valor del salario base/hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza¹⁸.

En ocasiones, no obstante, y sin duda por influencia de lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza, la cuantía del incremento se reduce al 20%¹⁹; mientras que, en otras, el recargo gira no sólo sobre salario base, sino también sobre antigüedad²⁰, e, incluso sobre

¹⁸ Artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 57 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), aunque sólo para los regulares.

¹⁹ Artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), a cuyo tenor «se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza Laboral, *aunque se derogue*».

«salario base, plus Convenio y antigüedad o la escala de vinculación»²¹. En fin, tampoco es desconocida la posibilidad de determinación directa del importe de la compensación²².

Una adaptación singular —y, desde luego, parcial e incompleta— de la nueva regulación del trabajo nocturno que contiene el vigente artículo 36 ET se hace en el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97). A su tenor, «el trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 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, se abonará con un incremento del 10 por ciento sobre el salario normal». Sí parece más atenta al espíritu del artículo citado la regulación que se contiene en el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98). En efecto, aunque por una parte limita el período considerado nocturno al comprendido entre las 23 y 6 horas, y por otra dispone el habitual incremento del 25%, finalmente advierte que «por acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y el empresario o los propios trabajadores en caso de no existir representantes legales, se podrá pactar al sustitución del porcentaje de incremento salarial por descanso, a una hora de descanso por cada cuatro horas trabajadas en período nocturno. De pactarse la sustitución por descanso, conforme al punto anterior, podrán acumularse los citados descansos por períodos de hasta dos meses».

²⁰ Así en CC.CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) e Interurbanos de Sevilla (BOP 11/10/97) que lo sitúa, al modo de la Ordenanza, en el 20%, o en CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) que la establece en el 25% (art. 27).

²¹ Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98)

²² Por ejemplo, el CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) establece en su artículo 14 un «complemento de 225 pts./hora. para el personal de conducción cuando al menos se realicen tres horas de conducción en el período descrito». El artículo 52 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) lo establece para el transporte discrecional, a razón de 167 pts. por hora trabajada. El artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) «establece una compensación por trabajos nocturnos cuya cuantía se fija en la cantidad de 15.600 pts.». Conforme al artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), el plus «e abonará a todos los trabajadores que realicen trabajos entre las 22 horas y las 6 horas. El importe del mismo será de 2.513 pts. por jornada diaria legal, que se traduce en 314 pts. por hora nocturna trabajada».

Sin perjuicio de disponer el correspondiente incremento del valor de los horas trabajadas en período nocturno (art. 35), una regulación más atenta a las implicaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene el trabajo nocturno, se encuentra, no obstante, en el artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95). A su tenor, «por obvias razones de seguridad, los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido y a la inversa, los conductores que hayan efectuado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo, a continuación, servicios diurnos de largo recorrido. En todo caso, se respetará el descanso previsto en el artículo 13 del presente Convenio. Los servicios nocturnos serán cubiertos, en primer lugar, atendiendo las peticiones voluntarias de los conductores, y cuando estas peticiones sean superiores a los servicios a realizar, se establecerá un turno rotativo como también se establecerá una rotación cuando los servicios sean superiores a las peticiones voluntarias».

C) *Plus conductor-perceptor*

Como complemento de puesto de trabajo típico en el sector de transporte de viajeros por carretera debe señalarse el llamado plus conductor-perceptor, esto es, el que retribuye el desempeño simultáneo de las funciones de conductor y cobrador y del que se hacen eco la práctica totalidad de los convenios consultados²³.

²³ El artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), tras disponer que «la categoría profesional del conductor se asimila a la de conductor-perceptor, excepto la actividad de autotaxi y gran turismo, en que se mantiene como conductor» ensaya unas definiciones. Así, «*Conductor-perceptor* es el operario con carné de conducir adecuado que ejerce las funciones señaladas para el conductor y que está obligado a realizar simultáneamente las que son propias del cobrador. Efectuar la carga y descarga de equipajes y maletas se entenderá como su trabajo. *Conductor* es el operario que, en posesión del carné de conducir adecuado y conocimientos mecánicos de automóviles, probados profesionalmente, conduce autobuses o microbuses de transporte de viajeros, con o sin remolque, ayudando habitualmente al operario del taller cuando no deba realizar el trabajo de conductor. También dirigirá la carga y descarga del equipaje, mercancías y pedidos de su vehículo, siendo responsable durante el servicio, y si se le exigiera, dar parte diario del servicio efectuado, por escrito, del estado del vehículo y del consumo de carburante y lubricante, llenando de forma reglamentaria el libro y las hojas de ruta. Deberá realizar el recorrido por el itinerario y en el tiempo previstos. *Cobrador* es el operario que presta sus servicios en coches de uso público de transporte de viajeros y que tiene la función de cobrar billetes o revisarlos con o sin máquinas expendedoras de billetes, con o sin mecanismos de control automático de viajeros, y ha de cuidar los equipajes, mercancías y encargos transportados, y formular, si

Su cuantía se determina de forma diversa en los distintos convenios. Como regla general, se calcula mediante un porcentaje del 20% sobre salario base/día o salario base/mes según que la doble función se realice o no habitualmente²⁴; aunque también mediante la determinación directa del importe²⁵.

fuera el caso, el correspondiente parte de liquidación y formalizar de forma reglamentaria las hojas y libros de ruta. Deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se encargará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y pedidos, ayudando al conductor en la reparación de averías y una vez llegados al destino, se encargará de la ligera limpieza del interior del vehículo, limpieza que no incluye el lavado».

²⁴ Artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 14 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96), artículo 42 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) (que cifra la habitualidad en la realización de esta doble función un mínimo de veinte días al mes), artículo 12.7 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) que cifra la cuantía del plus en el 20 por ciento de veintidós días de su salario base, artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 35 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 25.2 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98).

²⁵ Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) (844 pts. por día trabajado), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) (529 pts./día), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) (295 pts./día), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) (557 pts./día), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) (467 pts. por cada día en que se realicen ambas funciones en transporte interurbano de viajeros, en cambio, tratándose de transportes urbanos dicho complemento será del 20 por ciento del salario base), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) (81 pts./hora, en líneas de cercanías —20 kilómetros— y 652 pts. por día efectivamente trabajado en los restantes servicios regulares), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) (684 pts./día), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) (644 pts. por cada día que se realicen ambas funciones).

D) Otros complementos de puesto de trabajo

Aparte de los típicos que se acaban de citar, diseminados entre los distintos convenios colectivos se hallan otros muchos complementos salariales concebidos por la negociación colectiva para compensar concretas peculiaridades o especialidades del trabajo a desarrollar. Así, los pluses o complementos que a continuación se citan han de adicionarse al salario base respecto de los contratos de trabajo comprendidos en su ámbito aplicativo:

- Plus de circulación²⁶.
- Complemento especial para mecánicos²⁷.
- Plus para los trabajadores con categoría de peón y limpiador, con turno permanente de noche²⁸.
- Plus de transporte escolar²⁹.

19.3.3. Complementos por cantidad o calidad de trabajo

A) Plus de asistencia

No es muy frecuente el establecimiento convencional de primas a la pura asistencia. En todo caso, cuando el convenio sí las recoge, atiende con carácter general a todo el personal afectado por convenio, salvo en algún caso particular en que se reservan a cierta categoría de trabajadores³⁰.

²⁶ Previsto expresamente como complemento de puesto de trabajo en el artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) para remunerar a las azafatas que desempeñen las funciones de asistencia a los viajeros en aquellos servicios que así lo requieran, por imposición legal o por decisión de la empresa, tanto por razones de seguridad como de atención al cliente. Su importe inicial es de 200 pts. por cada día en que efectivamente realicen dicho cometido.

²⁷ De él trata el artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) para los trabajadores de la sección mecánica (en 1996: Oficial de primera 8.847, Oficial de segunda 4.426, Oficial de tercera 2.682).

²⁸ 2.000 pts. mensuales también según el artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96).

²⁹ Conforme al artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), «los conductores que realicen transporte escolar percibirán la cantidad de 1.002 pts. al mes, en concepto de plus de transporte escolar. Dicha cantidad se pagará en proporción a los días trabajados realizando transporte escolar».

³⁰ Así, en artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), conforme al cual «el personal de taller clasificado en las tarifas salariales anexas con la categoría de oficial de tercera, recibirá una prima especial de asistencia a razón de 157 pts. por día asistido para 1996 y 162 pts. por día asistido para 1997».

Entre los pocos convenios que tratan la cuestión, la parquedad prevalece en el artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) (se establece un plus para premiar la asistencia al trabajo, cuya cuantía por día trabajado está señalada en la correspondiente columna del anexo adjunto), del artículo 31 del CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98) que prevé para todo el personal afectado el convenio una llamada «gratificación de actividad» de «523 pts. por día efectivamente trabajado», o del artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados), de Álava (BOTH A 31/07/96), que simplemente indica que se percibe por día trabajado y remite a las tablas salariales.

Lo anterior contrasta con la exhaustividad con que la prima se regula en el artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos), de Cádiz (BOP 13/11/97). A su tenor, «todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a percibir por día trabajado, el importe de una prima para cada categoría profesional. Dicha prima será a partir del 1 de julio de 1997 de 352 pts. por día trabajado. Esta prima se percibirá en vacaciones anuales. Se perderá la percepción de la prima de asistencia, por falta de puntualidad o retraso. Se perderá la prima de asistencia correspondiente a una semana por cada falta injustificada al trabajo. El retraso injustificado superior a media hora se sanciona con la pérdida correspondiente a cinco días».

Entre un término y otro, el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) «establece un plus de asistencia que se percibirá por día efectivamente trabajado y durante el período de vacaciones y permisos retribuidos según la legislación aplicable. Su cuantía queda fijada en el anexo 1 para el año 1998».

Como *plus de presencia* se regula en el artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98) una paga de 8.500 pts. mensuales para compensar las horas de presencia, «siempre y cuando, sumando las horas efectivas, tiempo de presencia y tiempo de espera, se rebase a jornada laboral establecida».

B) Plus de calidad

Con carácter general, el artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) establece un llamado *plus de calidad de trabajo* «por importe de 4.426 pts. mensuales que será

abonado a los trabajadores de la empresa en las doce mensualidades del año, así como en las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios». De forma parecida, el artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) determina, simplemente, que «para los conductores se establece un plus de calidad o cantidad de trabajo por un importe de 14.181 pts. mensuales».

Con el mismo carácter general, otros convenios regulan igualmente ciertos complementos salariales, que, en último término, parecen vinculados al mayor o mejor trabajo prestado para la empresa. Así, el CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) que en su artículo 10 dispone que «el conductor percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un plus de actividades complementarias con la siguiente cuantía: para el año 1998, 5.000 pts. mensuales; para el año 1999, 7.000 pts. mensuales y para el año 2000, 9.000 pts. mensuales». De forma parecida, la Disp. Transitoria 1.^a CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) advierte que establece para los conductores y «con carácter transitorio un plus en los meses de abril, mayo, junio y julio de 1998 por la cantidad de 3.114 pts. cada mes. Para el resto del personal se abonará un plus transitorio en los meses de abril, mayo y junio de 1998 por importe de 3.114 pts. cada uno. Para dicho personal se abonará junto con la nómina de marzo y diciembre un plus transitorio por la cantidad de 14.181 pts. cada uno, y en el mes de julio por la cantidad de 17.295 pts.».

C) Plus de disponibilidad

Típico, aunque no demasiado frecuente, en el sector a examen es el llamado complemento de disponibilidad, esto es «aquel por el que los trabajadores de las empresas con la categoría de conductores o conductores/perceptores, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal, tanto en lo que se refiere a jornada efectiva como en tiempo de presencia, normalmente, para «satisfacer las necesidades estructurales o de fuerza mayor en la prestación de los servicios de las empresas»³¹.

Por lo que hace a su régimen jurídico, sólo el CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) con-

³¹ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97).

creta en su artículo 21 que «la adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será voluntario. De modo que aquellos trabajadores que no deseen acogerse al mismo, lo deben comunicar por escrito a su empresa, entendiéndose que dicha comunicación causará efecto al vencimiento del período de seis meses, durante el cual están adscritos a este premio de disponibilidad en ese momento. Durante el período en que un trabajador se encuentre adscrito a este premio, quedará obligado a realizar las horas que se le asignen para tener derecho al mismo. Si por razones imputables al trabajador no se realizasen las horas que se le asignen no percibirá cantidad alguna del premio de disponibilidad. Para aquellos trabajadores que queden adscritos a este premio y ya viniesen percibiendo un incentivo, éste será absorbido y compensado por el premio de disponibilidad, hasta la cantidad fijada por el mismo en el presente Convenio, sin obligación de incremento alguno».

En lo que respecta a sus cuantías, el CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) lo cifra en 16.520 pts. «por cada mes de permanencia en la empresa, no habiendo solicitado el trabajador su renuncia al mismo, de las que se reducirán las horas extraordinarias efectuadas durante el mes. En caso de prestación efectiva de servicios en la empresa durante una fracción inferior a un mes, se aplicará la parte proporcional a los días que efectivamente prestó dichos servicios. A estos efectos se considera que un trabajador no presta efectivamente sus servicios cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal, suspensión de empleo y sueldo u otras situaciones similares. Este importe no repercutirá para el abono del tiempo de vacaciones, pagas extras, ni para el cálculo de indemnización de cualquier tipo». Además, «las horas realizadas por este concepto se declaran horas extraordinarias estructurales».

De manera mucho más escueta, el artículo 12.6 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) señala que «por el concepto de disponibilidad que para los conductores de servicios discrecionales se fijan en el presente artículo, se abonará a los mismos un plus de 33.924 pts. mensuales», y el artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) indica que «por el concepto establecido en el apartado 3 del artículo de Jornada se abonará un plus de 20.724 pts. para el año 1996 y 21.449 pts. mensuales para 1997»³².

³² Con él coexiste un *Plus de trabajos especiales* previsto en el artículo 24 del convenio y que se «percibe a razón de 420 pts. por cada media hora o fracción para 1996

D) Transporte de correspondencia

Igualmente es típico del sector, el denominado *complemento o plus por transporte de correspondencia*, que remunera la recepción o entrega de correspondencia del servicio de correos y que se abona por día en que se realiza dicha función³³.

Similar parece la *gratificación por transporte de correo* regulada en el artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98) en favor de los cobradores de líneas interurbanas que sean portadores de correo y que se abona a razón de 64 pts. por cada día que realicen esta función.

E) Plus de limpieza de vehículos

La obligación para el conductor o conductor-perceptor de atender a la limpieza del vehículo se compensa mediante el plus de limpieza, que prevén, entre otros, los CC.CC. transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98) (15.000 pts./mes) y Badajoz (BOP 25/08/98) (476 pts.).

Otra posibilidad al respecto es la que contempla el artículo 54 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96). Esto es: «el conductor que dentro de la jornada laboral tenga horas de no ocupación efectiva podrá dedicarlas a la limpieza y mantenimiento del vehículo, siempre que tenga medios a su alcance y el tiempo invertido se computará como horas efectivas de trabajo».

F) Incentivos

De manera episódica se contempla en la negociación colectiva estudiada el salario por incentivos. Entre los escasos ejemplos disponibles, destaca el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) que, al modo en que la cuestión se aborda en el sector de transporte de mercancías por carretera advierte, bajo la rúbrica «*Sistemas de incentivos*», que «la implantación de

y 435 pts. por cada media hora o fracción para 1997, cuando se realizan trabajos fuera de las horas de disponibilidad establecidas en el mismo convenio».

³³ A razón de 262 pts. en artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), de 133 según artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) ó de 76 de conformidad con artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98).

sistemas de remuneración de incentivos, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo se estará a lo que determine la autoridad laboral competente. Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de incentivos, en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo. Las empresas no podrán unilateralmente imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas o a las horas extraordinarias».

Por su parte, el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), rubricado ahora «*Plus de cumplimiento de objetivos*», establece que «los trabajadores del sector percibirán un plus en función de los resultados obtenidos por cada empresa. Para el cálculo de dicho plus se establecerá una Comisión formada por los representantes de los trabajadores de cada empresa y la propia empresa que marcará los objetivos económicos a cumplir y la retribución que obtendrá el trabajador por ello. La cuantía de este plus para los años 1997 y 1998 será de 25.000 pts. anuales. Este plus será abonado junto con la mensualidad de diciembre de cada año».

G) *Otros*

La maraña de pluses y complementos que se prevén en los convenios colectivos estudiados se completa con otros de variada índole (alguno incluso de dudosa naturaleza salarial), como son: *plus de descarga de maletas*³⁴, *plus especial de seguro*³⁵ o *plus de compensación*³⁶.

³⁴ Previsto en el artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) para «los conductores de servicios discretionales, que por necesidades del servicio, deben realizar la descarga y entrega de equipajes, (los cuales) percibirán un plus del 10 por ciento del salario base, plus Convenio y antigüedad o escala de vinculación según corresponda, correspondientes a una jornada por cada viaje completo».

³⁵ Artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96): «cada empresa abonará como ayuda a los conductores la cantidad de 790 pts. mensuales para 1996 y 817 pts. mensuales para 1997 como ayuda a la paga de la prima del seguro concertado por el conductor o, en su defecto, la empresa contratará póliza global para cubrir este riesgo».

³⁶ Artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98): se establece un plus de compensación para el resto del personal que no esté comprendido en las categorías de conductorperceptor o conductor y que no tuviese otros pluses o gratificaciones, excepto el plus de Convenio o el plus consolidado, por importe de 2.555 pts. mensuales.

19.3.4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Como regla, la negociación colectiva en el sector del transporte de viajeros por carretera viene reconociendo a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los distintos convenios, el derecho a dos pagas extraordinarias, en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad (o complemento que la sustituye); a las que, también normalmente se añade la tercera paga denominada de beneficios. Las fechas de devengo son Navidad (establecida en el artículo 31 ET), los meses de junio o julio para la segunda paga extraordinaria, y el mes de marzo para la de beneficios³⁷.

³⁷ Artículo 11 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), arts. 30 y 31 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), arts. 8 y 9 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 28. Pagas extraordinarias, arts. 31 y 32 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), arts. 17 y 21 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96).

Como excepción, el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) establece que «las pagas extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a razón de veintiocho días de salario base, más antigüedad», aunque, «en idénticas condiciones se incrementará en un día más de salario por cada cinco años que lleve de antigüedad el trabajador en la empresa, sin que éste pueda ser superior a treinta días, tal como quedó pactado en el Convenio colectivo de 1995». Y, «para el año 1999, cada una de las pagas extraordinarias serán a razón, como mínimo, de veintinueve días y de treinta días para el año 2000 por los conceptos de salario base más antigüedad».

Sobre estos mismos parámetros, un buen número de convenios añade a la base de cálculo algún otro complemento, típicamente, el plus de convenio³⁸.

El principio de proporcionalidad en su devengo también es objeto de frecuente atención convencional³⁹, así como la actualización de la posibilidad —contemplada en el artículo 31 ET— de prorratear el importe de las pagas en doce mensualidades, que los convenios dejan al acuerdo de empresa y trabajadores⁴⁰. En algún caso, lo que dispone el convenio es directamente el pago prorrateado, permitiendo entonces que por acuerdo entre empresas y trabajadores, se acuer-

³⁸ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), aunque sólo para los conductores, mientras que para el resto del personal la paga extraordinaria será de salario base más antigüedad, artículo 17 y 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), arts. 14 y 15 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), arts. 31 y 32 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 56 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

³⁹ Artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), arts. 30 y 31 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), arts. 14 transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), arts. 31 y 32 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97)

⁴⁰ Artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97)

de el abono en una sólo vez⁴¹. Llama la atención esa reticencia del convenio colectivo a tener la última palabra respecto del método de pago elegido, cuando es precisamente lo que el legislador (segundo párrafo del art. 31 ET) espera al disponer que «podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades».

En bastante menor medida, se adentran los convenios en otros aspectos que atañen al régimen jurídico de las pagas extraordinarias, en especial, sobre los efectos que en las mismas producen los períodos de incapacidad del trabajador. Así, el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) advierte que «para el abono de las mismas serán deducibles los períodos de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad o accidente laboral y no laboral», mientras que el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) decide que «las gratificaciones extraordinarias no sufrirán descuento en razón de los períodos permanecidos en incapacidad temporal»; y, de la misma forma, el CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) dispone en su artículo 14 que «el derecho a la parte correspondiente de las gratificaciones no se extinguirá en los trabajadores que estuviesen de baja por enfermedad o accidente, disfrutando de sus vacaciones reglamentarias o en los supuestos de ausencia contemplados en el artículo 37 de este Convenio».

Entre una y otra posibilidad, el artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) señala que «las pagas extraordinarias se abonarán también al personal que haya estado en situación de I.T. un tiempo no superior a seis meses en los doce meses precedentes al abono de la paga que corresponda. En caso contrario se abonará la parte proporcional correspondiente».

Una regulación de conjunto más compleja de la paga de beneficios resulta del artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98). A su tenor, «todos los trabajadores, tanto fijos como eventuales, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tendrán derecho, en concepto de participación en beneficios, a una cantidad anual consistente en veintiocho días de salario base, más antigüedad. En idénticas condiciones, se incrementará un día más de salario por cada cinco años que lleve

⁴¹ Artículo 11 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), relativo a la paga de beneficios.

de antigüedad el trabajador en la empresa, sin que aquel pueda ser superior a treinta días, tal como quedó pactado en el Convenio colectivo de 1995. Esta participación en beneficios se abonará por año vencido, antes del 15 de marzo. Los trabajadores que el día 31 de diciembre lleven menos de un año de servicio en la empresa, así como los que cesen durante el año, tendrán derecho a la parte proporcional del tiempo trabajado, computándose éste siempre por los días naturales. Únicamente no computarán a efectos de participación de beneficios los tiempos de excedencia voluntaria, permisos sin sueldo y ausencias injustificadas».

Igualmente compleja es la regulación del artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), toda vez que establece distintas cuantías para cada año de vigencia del convenio y, además, el importe total de cada paga se calcula sobre distintas fracciones de salario y complementos⁴².

19.3.5. Plus de convenio

A falta de una definición de lo que este plus remunera⁴³, los numerosos convenios que en el sector del transporte de viajeros por carretera contemplan el plus de convenio se limitan a señalar su importe total y carácter diario o mensual de su devengo, bien directamente, bien por remisión a las tablas salariales y en favor de todas las categorías profesionales⁴⁴.

⁴² Año de 1996. Sector de Transporte de Viajeros: Treinta días de salario día, más veinticinco días del plus de asistencia por día trabajado más antigüedad. Año de 1997. Sector de Transporte de Viajeros: Salario mes más el plus personal de antigüedad consolidado. Año de 1998. Sector de Transporte de Viajeros: Salario actualizado (incrementado en el I.P.C. previsto más 0,5 por ciento) más el plus personal de antigüedad consolidado.

⁴³ Como mucho, el artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) advierte que corresponde a un «trabajo normal» y el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) indica que «este plus se conviene como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador al conjunto de labores que componen el cometido que le tenga asignado la empresa, así como por el cuidado de los vehículos y material».

⁴⁴ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC

19.4. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

19.4.1. Dietas

Entre las materias que forman el contenido típico de la negociación colectiva en el sector de transporte de viajeros por carretera ocupa un lugar de primer orden la regulación del régimen de dietas. Como señala el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) se trata, ahora, de la «retribución de carácter irregular que devengará el productor cuando por orden de la empresa el trabajador tenga que ir a población o lugar distinto de aquel en que habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que el productor no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria diariamente, cuya situación mientras dura le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que estén establecidas»⁴⁵.

En efecto, la totalidad de convenios consultados incluyen la correspondiente previsión sobre las cantidades que las empresas habrán de abonar al personal que, por razones de trabajo, deba realizar su manutención o pernoctación fuera de la localidad de su domicilio.

En unos casos, la previsión convencional resulta en extremo parca⁴⁶, pero, normalmente resulta exhaustiva, al punto de que, a

24/11/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96).

⁴⁵ Otro ensayo de definición es el que hace el artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98). A su tenor, «la dieta, en sus (distintas) modalidades (...), está esencialmente ligada al viaje o desplazamiento que, por necesidades de y orden de la empresa tengan que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la empresa o centro de trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio».

⁴⁶ Artículo 13 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95): «El importe de las dietas para el personal afectado por el presente

veces, el artículo que se ocupa de esta cuestión es el más extenso del convenio. En general, estos convenios que atienden con detalle al problema de las dietas utilizan como criterios de clasificación básicos el *tipo de transporte* (servicios regulares y discrecionales, servicios locales, provinciales, interprovinciales, nacionales e internacionales) y la *clase de dieta* (desayuno, comida, cena y alojamiento), con indicación tanto de las cuantías totales como de las parciales⁴⁷.

Convenio queda fijado en las siguientes cuantías: Comida, 1.482 pts.. Cena, 1.113 pts.». En esta línea, artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98).

⁴⁷ Artículo 34 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).⁴⁸ Vgr. entre Portugal, Marruecos y Gibraltar, de una parte y resto del extranjero, de otra en artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de

En algún caso, para las dietas internacionales se distingue entre países⁴⁸, o, entre dietas que se perciben por servicios fuera de la localidad de domicilio y dentro de la misma⁴⁹.

Ahora bien, al tiempo que se regula el importe de las dietas, se establecen distintos mecanismos alternativos para sufragar los gastos ocasionados por este concepto. Así, unas veces se estipula la obligación de los empresarios de facilitar directamente «comidas y alojamiento a los trabajadores que estén de servicio, en la forma que aquéllos determinen» y sólo en caso de no establecerse la forma de acceder a dichos suministros, se ordena al empresario abonar las cantidades correspondientes⁵⁰. Otras, se faculta a la empresa para facilitar alojamiento y comida en sustitución de la dieta⁵¹. Tampoco resulta excepcional el abono de estos gastos, bien a través de bonos facilitados por la empresa al trabajador⁵², bien mediante el sistema de justificación de gastos contra factura (sistema típico del transporte internacional)⁵³.

A los efectos del *devengo de dieta*, y fuera de la regla común conforme a la cual da derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a almorzar, cenar y

Cádiz (BOP 13/11/97); entre Francia y Portugal en artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97)

⁴⁹ Por ejemplo, en el CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), cuyo artículo 15 distingue entre *dietas de ruta* («los trabajadores que salgan de su residencia laboral por causas del servicio, tendrán derecho a la percepción de una indemnización por los gastos que se le originen con motivo de la prestación del mismo, y que tendrá la consideración de dieta) y *dieta de plaza* (que «se abonará por los gastos de comida o cena, sin que los trabajadores salgan de su residencia laboral»).

⁵⁰ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96)

⁵¹ Artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98).

⁵² Artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97).

⁵³ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98). El artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) se sirve de este procedimiento para el caso de que «por razones del período en que se realice el servicio se produzca una fuerte demanda de alojamiento en el lugar concreto de hospedaje y se tenga que realizar éste en un centro de superior cuantía, para lo cual se presentará la factura correspondiente a la empresa para su inmediato abono».

pernoctar fuera de su residencia habitual, no hay una solución que pueda predicarse como común a los distintos convenios. Si acaso, la más habitual parece ser la que determina que: 1) la dieta correspondiente a la comida se percibe 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 12 horas y la llegada después de las 14 horas; 2) la parte de dieta correspondiente a la cena se percibe cuando el servicio obligue a realizarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas; y 3) la parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el regreso se efectúe después de las 0 horas⁵⁴.

No obstante, también es frecuente que la dieta de comida se perciba cuando la salida del conductor de su centro de trabajo se efectúa antes de las 12 horas y la llegada después de las 15 horas; y la de cena cuando la salida se anterior a las 20 horas y la llegada después de las 23 horas⁵⁵ (o de las 22 horas⁵⁶). También cuando «la salida se efectúe antes de las trece horas y la llegada después de las quince», para la dieta de comida, y «cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós» para la cena⁵⁷; o entre las 12 y las 15,30 horas y las 20 y las 23 horas, «siendo el «tiempo mínimo para las comidas en ruta, así como en el domicilio de una hora»⁵⁸.

Un supuesto distinto de dieta es la llamada *dieta de bolsillo* que regula el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97). A su tenor, «los trabajado-

⁵⁴ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

⁵⁵ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) y artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97).

⁵⁶ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96)

⁵⁷ Artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97)

⁵⁸ Artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98)

res que efectúen viajes de más de un día de duración tendrán derecho a percibir, como compensación por los gastos que se originen de comunicación con su familia, aseo personal y de sus prendas de vestir, una dieta de bolsillo consistente en la cantidad de 1.348 pts. para 1997 por cada día que dure dicho viaje fuera de su residencia habitual en servicios nacionales, y 1.653 pts. 1 día para 1997 en el extranjero».

19.4.2. Plus de transporte

El devengo del plus de transporte también está generalizado el sector a examen, tal vez porque es cierto que, como afirma el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), «la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los trabajadores» lo hacen especialmente conveniente en el sector; en especial si, como considera también el artículo 32 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) «las empresas se encuentran ubicadas en los polígonos y extrarradio de las ciudades, lo cual conlleva a que los desplazamientos se efectúen con coche particular, incluso en taxi, y tratándose de los horarios tan dispares que existen en el sector para incorporarse al trabajo o viceversa» (sic).

Como regla general, se estipula en una cantidad alzada diaria⁵⁹, mensual (en doce⁶⁰ u once meses⁶¹) o, incluso, anual⁶².

⁵⁹ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) (695 pts.), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) (525 pts. por día trabajado), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) (439 pts. para 1997 por día efectivo de trabajo), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98) (488 pts. para 1998), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) (90 pts. por día efectivo de trabajo), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) (290 pts. por día efectivamente trabajado), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) (190 pts./día).

⁶⁰ Artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) (5.665 pts. en 1998), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) (3.560 pts.), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98) (2.960 pts. al mes), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) (11.569 ó 6.244 mensuales, según categoría del trabajador).

⁶¹ Artículo 32 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97).

⁶² 71.905 pts. anuales, «que será igual para todas las categorías profesionales y

En algún caso, se distingue —no se sabe bien con qué criterio— entre un plus para trabajadores mayores de dieciocho años (17.427 pts. mensuales) y otro para trabajadores de dieciséis y diecisiete años (8.713)⁶³.

En todo caso, se trata de un partida de evidente naturaleza extrasalarial que debería ser seriamente revisada. Sobre todo cuando algunos convenios reconocen el derecho a su abono incluso en los períodos de no trabajo. Por ejemplo, el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) establece que «el derecho a percibir este plus no variará en caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal (I.T.), toda vez que constituye una indemnización calculada anualmente y distribuida a efectos de pago por mensualidades».

En este sentido, sólo en los casos en que se dispone el abono por día la regla convencional resulta coherente con la naturaleza y finalidad del plus, pues entonces se devenga por día efectivamente trabajado. Y todavía más coherente resulta la previsión del artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) en el sentido de que «la empresa realizará una recogida de personal para comenzar el turno de mañana y otra una vez finalizado el turno de tarde» y, parcialmente, la del artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), que, independientemente del plus de transporte que reconoce a razón de 488 pts. diarias, advierte que «si por motivos organizativos de la empresa, ésta decidiese ubicar las cocheras fuera del núcleo urbano del municipio donde el trabajador tenga su residencia habitual y esto supusiera la necesidad a los trabajadores de desplazarse desde su domicilio a tales cocheras, siempre y cuando medie una distancia superior a dos kilómetros, desde el domicilio del trabajador al lugar de las cocheras, y no exista medio de transporte público, a excepción de los taxis, la empresa realizará una recogida de personal para comenzar y finalizar los turnos de mañana y tarde siempre que el inicio o fin de la jornada se realice fuera del núcleo urbano del municipio donde el trabajador tenga su residencia habitual. El

será abonado a razón de 5.992 pts. en cada una de las doce mensualidades del año natural, durante 1996» a tenor del artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) (127.104 pts. que será abonado a razón de 10.592 pts. en doce mensualidades).

⁶³ Artículo 32 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97)

lugar de inicio y fin de la recogida se establecerá entre la representación de los trabajadores y la empresa».

También en esta línea de coherencia parece situarse el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), cuando en su artículo 12 establece que «cuando se varíen las condiciones de trabajo por decisión empresarial o causa de fuerza mayor y el trabajador se vea obligado a incorporarse o cesar en su puesto a horas en que no haya transporte público o normal, la empresa facilitará los medios o abonará los gastos de transporte del personal siempre que medie una distancia superior a 2.000 metros entre el domicilio y el lugar de trabajo y haya sido contratado con tal domicilio. Siempre que a un trabajador que habitualmente viniera disponiendo del vehículo a su cargo para desplazarse a su domicilio, le fuera retirada arbitrariamente por el empresario dicha autorización, éste vendría obligado a facilitarle medio de transporte o satisfacerle los gastos correspondientes a los viajes de ida y vuelta, mediando al menos una distancia superior a los 2.000 metros».

Por último, hay que notar que normalmente, los distintos convenios se refieren de forma indistinta al plus de transporte y al plus de distancia⁶⁴. La distinción, sin embargo, se halla en el CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) cuyo artículo 15 dispone que «el plus distancia se abonará según la legislación vigente a razón de 23 pts./km».

19.4.3. Plus de vestuario

La práctica totalidad de convenios examinados, si bien no incluyen un plus extrasalarial en concepto de vestuario, sí que recogen la obligación patronal de proporcionar, como regla —y como señala algún convenio, siempre que el empresario «exija uniformidad o ropa de trabajo a los trabajadores»⁶⁵—, dos uniformes al año a cada trabajador. Se trata, por lo demás, de unas previsiones convencionales extremadamente minuciosas y completas, que no sólo determinan

⁶⁴ Incluso, el artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96) establece un plus denominado «Plus extrasalarial», que «incluye los conceptos indemnizatorios siguientes: Plus de transporte urbano (y) Plus de distancia hasta 10 kilómetros», ambos devengables por día trabajado en cuantía que se fija en las tablas salariales.

⁶⁵ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96)

el contenido y los aspectos formales y procedimentales del cumplimiento de este deber (períodos de entrega, posible sustitución por su valor económico⁶⁶, intervención de los representantes legales de los trabajadores, deber de los trabajadores de utilizar la ropa facilitada por la empresa⁶⁷) sino que llegan al detalle pormenorizado de cada una de las prendas a entregar⁶⁸, aunque unos pocos convenios se muestran más ágiles en este sentido⁶⁹.

⁶⁶ En cuyo caso, sí estamos, obviamente, en el caso de plus de vestuario, que, incluso algunos convenios cuantifican. Así el CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) cuyo artículo 23 distingue tres cuantías según se trate de personal de movimiento, taller y oficinas. Para el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), «sólo en circunstancias o casos debidamente justificados se podrá sustituir tal obligación con la acreditación al trabajador afectado de 18.290 pts. en 1997» (art. 44).

⁶⁷ En este sentido, el artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), tras declarar que «serán de uso obligatorio e individual para cada trabajador, y se considerarán como pertenecientes a la empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresan, debiendo ser usadas exclusivamente para el servicio de la empresa», advierte que «la prestación de un servicio a cargo de la empresa sin llevar puesto el uniforme será considerada como falta leve».

⁶⁸ Por citar un sólo ejemplo, el artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) señala que el personal de movimiento de las empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los uniformes, con duración de dos temporadas, que a continuación se indican:

- a) Invierno, consistente en una guerrera, dos pantalones, un jersey y dos camisas.
- b) Verano, tres camisas y dos pantalones.

Dichos uniformes se entregarán, el de invierno del 1 al 15 de octubre, y el de verano, del 1 al 15 de mayo; no obstante lo anterior, para los casos en que sea necesaria la entrega fuera de la norma general, la duración de los uniformes se computará de fecha a fecha.

Las camisas correspondientes a la temporada de verano, deberán ser de manga corta.

A los conductores-perceptores, se les entregará una cartera.

El personal del taller tendrá derecho a tres monos o buzos cada año, que se entregarán en el mes de enero, así como las botas homologadas por el centro de seguridad e higiene en el trabajo, cada dos años. A este personal se le hace extensivo el cómputo de la duración establecida para el personal de movimiento.

CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 22. Ropa de trabajo. Las empresas entregarán a su personal dos uniformes de trabajo por cada dos años de prestación de servicios.

En los talleres de las empresas donde se manipulan piezas pesadas, facilitarán el calzado adecuado para la realización de estas operaciones, siempre que lo solicite el trabajador.

⁶⁹ Por ejemplo, el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) cuya artículo 27 simplemente señala que «las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a proveer de las correspondien-

19.4.4. Quebranto de moneda

El plus por quebranto de moneda está generalizado en la negociación colectiva del sector de transporte de viajeros por carretera, siendo lo normal se prevea con ámbito subjetivo abierto (en general, en favor de trabajadores que efectúen, en función de su trabajo, cobro del importe de los billetes o simplemente que efectúen pagos o cobros) o, como mucho, limitado a varias categorías típicas, pero también con cierta generosidad y amplitud⁷⁰.

tes prendas de trabajo, y según las características de los mismos, cuando se precise a sus trabajadores, Estos estarán obligados al uso de dichas prendas». Todavía más sencillo, el artículo 35 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) señala que «las empresas proveerán anualmente a cada trabajador de uniformes en número de dos», mientras que el artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) dispone que «las empresas entregarán a su personal dos uniformes de trabajo por cada dos años de prestación de servicios. En los talleres de las empresas donde se manipulan piezas pesadas, facilitarán el calzado adecuado para la realización de estas operaciones, siempre que lo solicite el trabajador». Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96).

⁷⁰ Artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) (150% del salario base más antigüedad de un día de trabajo efectivo), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) (116 pts. por día trabajado a cobradores, conductores, perceptores, taquilleros o cajeros y asimilados), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) (173 pts./día), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) (1.597 pts. mensuales, que «será prorrateable por los días de trabajo efectivo mensual (veintidós). Para el percibo de la cantidad completa diaria será necesario haber efectuado esta labor al menos durante media jornada», artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97) (1832 pts./mes en 1998), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98) (153 pts./día), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96) (2.823 pts. por mes trabajado), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) (1.582 pts./mes en 1997), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) (3.158 pts./mes), artículo 35 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98) (2.731 pts./mes o 3.113 pts./mes según que los fondos manejados superen o no 250.000 pts. al mes), artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98) (salario de un día), artículo 76 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) (75% de un día de salario, los cobradores de facturas y los taquilleros de ambos sexos percibirán el 0,55 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 176 pts.), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) (116 pts. por día de trabajo, para aquellos trabajadores que efectúen recaudaciones en metálico inferiores a 93.933 pts. diarias; y 184 pts. por día trabajado, para aquellos trabajadores que efectúen recaudaciones en metá-

Con alguna insistencia, no obstante, se incluye expresa y nominalmente a los conductores-perceptores, junto con ciertas categorías típicas (cobradores y taquilleros, principalmente⁷¹). Ello supone una cierta desnaturalización del suplido toda vez que, en los casos en que también se reconoce el complemento salarial de conductor perceptor, se acaba remunerando doblemente —una vez como salario y otra como suplido— una misma circunstancia laboral. Y es que, en estos casos y como advierte el artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), lo razonable parece ser que no proceda «el abono de tal concepto cuando se cobre el concepto de conductorperceptor al considerarse incluido en el complemento salarial que los mismos perciben». En cambio, resulta plena de lógica la regla convencional que asigna el plus extrasalarial de que habla, justamente, al conductor no perceptor que eventualmente realiza funciones de cobro⁷².

lico superiores a la cifra indicada), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) (4.327 pts. mensuales), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) (2.296 pts. mes, pero «cobrarán el total mensual fijado en este Convenio para el quebranto de moneda todo trabajador que realice las funciones que dan lugar a su percepción durante diez días laborables en el transcurso de un mes». Además indica que «el quebranto de moneda se cobrará como máximo durante once meses completos en el transcurso de un año».

⁷¹ Artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) (113 pts. por día trabajado), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) (Conductorperceptor 2.326; Cobrador 2.326; Factor 2.326; Taquillero 3.237), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) (6.589 pts. mensuales), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) (124 pts./día para conductores-perceptores y factores y 204 pts./día para los taquilleros), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOG 10/10/97) (98 pts. por día efectivamente trabajado), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97) (93 pts. por día de trabajo en 1997), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98) (a los conductores 5.093 pts./mes para el año 1998, a los taquilleros de 2.000 pts./mes durante el año 1998), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), a razón de 89 pts. Por día efectivamente trabajado y en favor de conductores-perceptores, cobradores de facturas, taquilleros, factores, recaudadores, cajeros y liquidadores, artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97) (2.226 pts. mes).

⁷² Artículo 18. CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97) (1,5% por ciento de las cantidades cobradas mensualmente), artículo 9.2 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) (112 pts. por día en que realicen también las funciones de cobrador), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) (conductores que realicen al propio tiempo labores de cobrador, al menos dos horas en el día, percibirán la cantidad de 110 pts. por cada día en que lleven a cabo dichas labores«. «Para calcular el mínimo de

En fin, de manera excepcional el plus de transporte se contempla sólo para cobradores⁷³ o sólo para taquilleros⁷⁴.

Aparte de la definición de su ámbito subjetivo y la indicación del importe, diario o mensual, del plus (sobre estos importes, véanse las notas a pie de página de este apartado), ninguna otra circunstancia merece la atención de los agentes negociadores. Sólo en algún caso aislado, el convenio avanza más en la definición de un régimen jurídico para este suplido. Así, el CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) cuyo artículo 14 ofrece una definición del mismo («a fin de compensar las posibles pérdidas dinerarias en la liquidación de las cantidades recaudadas, el personal que seguidamente se relaciona percibirá mensualmente las siguientes cantidades dinerarias en el primer año de vigencia»), y resuelve el problema de su devengo en período de inactividad («estas percepciones, que no se abonarán ni en vacaciones ni en enfermedad, será mensual con independencia de los días trabajados excepto para los trabajadores que realicen esta función por relevo, en cuyo caso percibirán 89 pts. durante 1998 por cada día que las realicen»).

19.4.5. Desgaste de útiles y herramientas

Prácticamente inexistentes son las previsiones convencionales respecto del denominado plus por desgaste de útiles y herramientas. Sí se ocupa de él ellas el artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), para disponer que «el personal de talleres, con independencia de la categoría profesional, percibirá por el concepto de desgaste de útiles y herramientas, la cantidad de 2.300 pts. mensuales, abonándose los doce meses del año, incluidas

dos horas antes indicado, realizando servicios como cobrador, las mismas se computarán teniendo en cuenta los horarios y tiempos correspondientes a las expediciones autorizadas por la Jefatura Provincial de Transportes»)

⁷³ Artículo 35 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) (113 pts. día los cobradores tanto de líneas urbanas como interurbanas, y el 65 por mil de lo que cobren mensualmente, los cobradores de facturas y taquilleros), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) (cantidad mensual equivalente al 80 por ciento de un día de salario de cotización a la Seguridad Social).

⁷⁴ Disp. Transitoria 4.a CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) («establece para los taquilleros, como quebranto de moneda, una compensación de hasta 7.000 pts. mensuales en el año 1998, de hasta 8.000 pts. mensuales en el año 1999 y hasta 8.500 pts. mensuales para el año 2000». «Se devengará en los doce meses naturales del año»).

vacaciones, así como en las gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios».

19.5. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO. ANTICIPOS

Igualmente episódicas son las reglas convencionales relativas a la liquidación del salario, y ello pese a que el artículo 29.1 ET dispone que «la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres».

Los pocos convenios que tratan la cuestión advierten, como regla general, que el pago de la nómina se hará efectivo a mes vencido, fijando como fecha de cobro «los cinco primeros días de dicho mes»⁷⁵ o dentro de los quince primeros días del mes⁷⁶.

En cuanto al tiempo de abono del salario, sólo el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) dispone que «la liquidación se efectuará dentro de la jornada laboral, y si se realiza fuera de la jornada se computará como horas extraordinarias».

Igualmente son escasos los convenios que regulan el tema del anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. Como quiera que el derecho a esta clase de anticipos resulta directamente del artículo 29.1,2.º ET, lo que hacen entonces los convenios es estipular las fechas para su abono⁷⁷ y su importe⁷⁸.

⁷⁵ Artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97)

⁷⁶ Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98)

⁷⁷ Así, los días 15 de cada mes o el siguiente en caso de ser festivo según artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98); tras solicitud durante la primera semana de cada mes y abono durante la tercera semana del mes que corresponda de acuerdo artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97); o mediante solicitud semanal y pagos jueves o viernes de cada semana, como dispone el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97).

⁷⁸ «15.000 pts., las cuales se les descontarán al interesado de la nómina mensual» [art. 15 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98)]; 90% del valor de sus retribuciones de quince días [art. 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97)]; hasta el 90% por ciento de los haberes devengados a la fecha de solicitud (que puede ser semanal) de dicho anticipo [art. 24 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97)].

Tampoco se aprecia excesiva preocupación a la hora de reglamentar lo relativo al recibo de salarios, y ello también pese a que, conforme al artículo 29.1.3.º ET, «el recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan».

Así por ejemplo, el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) y artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) se limitan a remitir en esta materia a la legislación vigente. Por su parte, el artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) sólo advierte de la «obligatoriedad de hacer figurar en los recibos salariales las cantidades devengadas en su totalidad, especificando el concepto a que pertenece tanto la cantidad como en precio unitario». El artículo CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) sólo señala que «en el recibo individual identificativo del pago de salarios deberá consignarse el importe total correspondiente al período de tiempo a que se refiera, que no podrá exceder un mes» y el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) establece «la obligatoriedad de hacer figurar en los recibos salariales las cantidades devengadas en su totalidad, especificando el concepto a que pertenece tanto la cantidad como su precio unitario».

19.6. CLÁUSULA DE DESCUELGUE SALARIAL

Tal y como se indicó al estudiar el contenido de la negociación colectiva en el sector de transporte de mercancías por carretera, el hecho de que el artículo 85.3 c) ET configure como contenido mínimo del convenio colectivo la determinación de las «condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el (convenio colectivo), respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3», ha propiciado también que la negociación colectiva en el sector que ahora se examina establezca como auténtica prioridad negociadora la inclusión en

cada convenio colectivo de la correspondiente cláusula de descuelgue salarial.

También como en el sector de transporte de mercancías por carretera, se trata ahora de regulaciones muy prolijas y minuciosas mediante las que, ya en un artículo del convenio, ya en una Disposición adicional, transitoria o final al mismo, viene a resolver fundamentalmente, cuatro cuestiones: a) objeto o extensión material de la posibilidad de descuelgue, b) definición del concreto supuesto de hecho cuya producción autoriza el descuelgue, c) procedimiento que deben seguir las empresas para beneficiarse del mismo, d) sujetos a quienes compete la decisión final autorizante o viabilizadora del descuelgue.

En fin, también las concretas soluciones alcanzadas son análogas a las ya estudiadas en el sector del transporte de mercancías, tal y como puede constatarse a continuación:

- *CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95). Artículo 34. Empresas en situación de déficit o pérdidas.*— Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos últimos años y las previsiones para el presente ejercicio.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en el Convenio colectivo será de forma exclusiva la Comisión paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior.

- a) Será obligada la comunicación a la Comisión paritaria expresando la intención del descuelgue salarial dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, así como la entrega de información amplia y suficiente y por escrito sobre la situación de la empresa, así como de la oferta concreta de incremento propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.
- b) La Comisión paritaria una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la empresa la información

complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de treinta días para emitir informe, transcurrido este plazo, de no emitirse o haber discrepancia en el seno de la Comisión, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje de la Dirección Provincial de Trabajo.

- c) El informe de la Comisión paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios: Causa que motiva el descuelgue. Criterios para el aumento salarial que se considere oportuno. Plazos y criterios para que las empresas que efectúen el descuelgue efectúen un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos marcados en el Convenio.
- *CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), Disp Adic. 6.ª Empresas en situación de déficit o en pérdidas.*— Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1994 y 1995. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1996. Respecto al año 1997 se tomarán como referencia los ejercicios de los años 1995 y 1996 y las previsiones de 1998. En estos casos se trasladará a las partes la negociación de la fijación del incremento salarial. Para valorar la situación de precariedad de la empresa se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados. En caso de discrepancias entre las partes sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, excepto en las empresas de menos de veinticinco trabajadores.

Las empresas que se encuentren en las circunstancias expresadas deberán comunicarlo a los trabajadores o a sus representantes, si los hubiere, y en el plazo máximo de treinta días a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de la Islas Baleares, expresando su intención de descuelgue salarial mediante notificación escrita en la que se harán constar las circunstancias que moti-

ven dicho descuelgue, debiendo acompañarse la documentación precisa que justifique lo pretendido, y, si la hay, oferta concreta de incremento salarial.

Si transcurridos quince días desde la recepción del referido escrito por los trabajadores o sus representantes no se llegase a acuerdo con el empresario sobre la posibilidad de descuelgue, y en su caso, aumento salarial diferenciado, las partes acuerdan someter a la decisión obligatoria de la autoridad laboral competente o el TAMIB, si ya estuviere en funcionamiento, la cuestión o cuestiones que presenten discrepancias.

La aplicación del incremento que proceda, si bien tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1996, 1997 o 1998, respectivamente, no se aplicará hasta tanto exista acuerdo entre las partes o se dicte la decisión obligatoria por la autoridad laboral o del TAMIB.

Los trabajadores o, en su caso, sus representantes legales, están obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello estricto sigilo profesional.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97). Artículo 25 Cláusula de no aplicación del régimen salarial.* El incremento salarial pactado en el presente Convenio podrá no aplicarse en todo o en parte, únicamente en el caso de empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación. Sólo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad la empresa deberá formular la petición ante los representantes de los trabajadores en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la provincia; debiendo notificarlo a la Comisión paritaria previamente con una antelación mínima de diez días al inicio de las negociaciones. De no existir representantes de los trabajadores, la empresa formulará directamente la petición a la Comisión paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

- a) Memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad.
- b) Documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios.
- c) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la empresa, la cuestión se elevará, a la Comisión paritaria del Convenio, que será competente para resolver en definitiva y, en su caso, fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzado por los representantes de los trabajadores y la empresa, los alcanzados por la Comisión paritaria y los laudos arbitrales serán irrecurribles y ejecutivos.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 40. Cláusula de descuelgue.* Las empresas que justifiquen y acrediten, mediante cuentas auditadas, a los representantes de los trabajadores o en su defecto a los propios trabajadores haber tenido pérdidas en la cuenta de explotación del ejercicio anterior a la vigencia del Convenio y prevean pérdidas en el ejercicio vigente, podrán descolgarse de la aplicación económica del mismo.

Si los trabajadores no estuvieren de acuerdo con la decisión empresarial, podrán acudir a la jurisdicción competente en defensa de sus derechos.

El descuelgue lo podrá decidir la empresa dentro del plazo de los 60 días siguientes al recibo de las cuentas auditadas.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 35. Cláusula de descuelgue.* Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que

acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida. Igualmente, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados de los dos ejercicios anteriores. Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma, garantizando, en todo caso, el empleo, como lo determinan los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula, en dicha petición, se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría. Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional. No podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión paritaria. Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio. El plazo para presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) Cláusula de descuelgue.* Las condiciones que se fijan a continuación, serán de obligado cumplimiento y regularán las condiciones por las que habrán de regirse las empresas afectadas por el ámbito del Convenio que deseen descolgarse del mismo.

1. Las empresas notificarán, conjuntamente, a los representantes de los trabajadores en la empresa y a las distintas partes de la Comisión paritaria del Convenio, la intención de descolgarse del Convenio colectivo. Será de obligado cumplimiento que entreguen a todas las partes la documentación acreditativa de la situación de crisis de la empresa; dicha documentación consistirá en los balances económicos e impuestos de sociedades de los tres últimos años, así como un informe o memoria, en la que se detallarán las circunstancias que han contribuido a la situación de crisis.

Para las empresas de más de cincuenta trabajadores será necesaria la presentación de una auditoría de cuentas.

2. En las empresas en donde no exista representación legal de los trabajadores, se considerará parte interesada en el proceso a los sindicatos más representativos, así como a la propia Comisión paritaria.
3. Será obligatoria la comunicación previa a la Comisión paritaria de la apertura de conversaciones con los Delegados de personal, pudiendo participar en dicho proceso los sindicatos más representativos y la propia Comisión paritaria del Convenio.
4. La aplicación del descuelgue afectará únicamente a los contenidos económicos del Convenio. Además deberá establecerse la previsión temporal de la aplicación de la medida del descuelgue que, una vez finalizada deberá contemplar la forma en que la empresa recupere, totalmente las condiciones del Convenio colectivo vigente.
5. Será la Comisión paritaria la que, por mayoría absoluta de todos sus integrantes, decida la aplicación, o no, del descuelgue una vez mantenidas las conversaciones entre las partes, así como del estudio de la documentación acreditativa de la situación económica de las empresas que soliciten la aplicación de esta cláusula.
6. En lo que se refiere al análisis económico de los documentos empresariales, se diferenciarán los resultados de explotación de los resultados de políticas financieras o extraordinarias. Los Delegados de personal, así como

todas las partes intervinientes en el proceso guardarán el debido sigilo y discreción en cuanto a la documentación recibida, no pudiendo hacer uso de la información fuera del ámbito de la empresa y Comisión paritaria.

7. Todo pacto no sujeto a estas normas será nulo y no tendrá efecto legal alguno.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97). CLÁUSULAS ADICIONALES. Primera. Cláusula de descuelgue.* Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplarán la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria de interpretación del siguiente Convenio.

En el plazo de veinte días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere a la Comisión mixta paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión mixta de interpretación del Convenio, en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto la Comisión paritaria, negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.
- b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión mixta de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuno y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión mixta de interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención, de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión mixta de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizando el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 43. Cláusula de descuelgue del Convenio colectivo.* Para aquellas empresas que en una situación de pérdidas, u otras causas, reconocidas y constatadas por los trabajadores y las empresas, mediante la aportación de la documentación presentada en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil) podrá, desvincularse de los compromisos en materia salarial y régimen económico, contenidos en este Convenio.

Para ello, la empresa deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto, a éstos, la documentación a la que se hace referencia en el anterior párrafo, comprometiéndose aquellos a mantener el necesario cuidado.

En el momento en que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación, lo comunicará también a efectos informativos a la Comisión paritaria del Convenio.

Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de descuelgue. El proceso no será superior a treinta días.

En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo plantearán a la Comisión paritaria que resolverá en un plazo máximo de quince días, y si continua el desacuerdo, empresa y trabajadores se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

En las empresas en que se acuerde la aplicación de la cláusula de descuelgue, se creará una Comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para velar por el cumplimiento del acuerdo.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) Disp. Final Cuarta. Cláusula de descuelgue.* De conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 apartado C) del Real Decreto Legislativo 111995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la siguiente cláusula de descuelgue:

Aquellas empresas a las que la aplicación del régimen salarial pactado en la negociación del Convenio pudiera causarle perjuicio de carácter económico irreparable, podrían pretender la no aplicación del mismo.

A tal efecto, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, solicitará autorización a la Comisión paritaria del Convenio, acreditando objetiva y documentalmente las causas, razones y datos en que se fundamenta su petición, así como situación de déficit o pérdida contable mantenida en los ejercicios 1997 y 1998 y previsiones, para 1999.

La Comisión mixta se reunirá necesariamente dentro de los diez días siguientes a la petición formulada, pudiendo oír a empresa y trabajadores, resolviendo lo que proceda por unanimidad. Dicha decisión será notificada dentro de los cinco días siguientes a la reunión y será irrecurrible.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 35. Cláusula de descuelgue.* Las tablas salariales así como el resto de los aspectos económicos, fijados en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación, para aquellas empresas, que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables anteriores.

A tal efecto, las empresas que se encuentren en la indicada situación, deberán dirigir un escrito en tal sentido, a la Comisión mixta del Convenio, acompañando la siguiente documentación: 1. Memoria explicativa de la situación de la empresa. 2. Balances y cuentas de resultados de los ejercicios anteriores. 3. Propuesta salarial que efectúa la empresa.

Una vez recibida la solicitud y la documentación especificada, se formará el correspondiente expediente, del que se dará traslado a los representantes de los trabajadores de la empresa afectada, en el plazo de quince días a su recepción, mediante entrega de copia de toda la documentación.

A partir de que los representantes de los trabajadores reciban la documentación, dispondrán éstos de un plazo de quince días, para manifestar si aceptan o no la propuesta de la empresa.

El acuerdo o desacuerdo, será comunicado a la Comisión mixta en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido, la cual procederá de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la Comisión mixta registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando

todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

- b) En caso de desacuerdo, la Comisión mixta, en el plazo de quince días, examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oír a las partes, pronunciándose por unanimidad, sobre si en la empresa que se examina, concurren o no las circunstancias expuestas.
- c) En el supuesto de discrepancia dentro del seno de la Comisión mixta, las partes podrán someterse al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO 11), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco número 131, de 3 de julio de 1990.

Los representantes legales de los trabajadores y los Delegados sindicales, quedan obligados a tratar y mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a los que han tenido acceso, observando respecto a todo ello, el debido sigilo profesional.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en el presente artículo, sólo afecta a los conceptos salariales, hallándose obligadas las empresas afectadas, en el resto al contenido del texto del presente Convenio.

- *CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), artículo 22. Cláusula de descuelgue.* Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1996 y 1997. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1998.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados y en su caso, informe de auditores o censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio colectivo se aplicará el mismo sistema, teniendo en cuenta para el año 1999 los ejercicios contables de 1997 y 1998 y las previsiones del mismo, y para el año 2000 las de 1998 y 1999 y las del 2000.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

En tal caso debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al concepto retributivo, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) DISPOSICION TRANSITORIA Unica.* Los porcentajes de incremento salarial fijados en este Convenio serán, como norma general, de obligado cumplimiento para todas las empresas afectadas por los ámbitos territorial, funcional y personal establecidos en el presente Convenio.

Como excepción, y en concordancia de lo establecido en los artículos 82.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, los porcentajes de incremento salarial no serán de obligado cumplimiento para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas que pongan en peligro la viabilidad de la empresa, mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Asimismo, será obligatoria la presentación, por

parte de la empresa afectada, de una previsión para el año siguiente, donde se contemplarán las medidas a adoptar, además de las salariales y la evolución del mantenimiento del nivel de empleo.

Tanto la solicitud de aplicación de la mencionada disposición transitoria como la documentación pertinente, se remitirán a la Comisión paritaria del Convenio para su análisis y posterior decisión, y fijación en su caso del nuevo régimen salarial.

El dictamen de la Comisión paritaria se emitirá por unanimidad, en un plazo máximo de veinte días a partir de la recepción de la documentación solicitada, siendo preceptiva la audiencia de los representantes sindicales, si los hubiere.

Para emitir su dictamen, la Comisión paritaria tendrá en cuenta circunstancias tales como el nivel de producción, el índice de ventas y los datos relativos a contabilidad y cuenta de resultados.

En caso de no acuerdo en la Comisión paritaria en el plazo de veinte días, la Comisión designará un árbitro, conocedor en la materia, cuyo laudo será vinculante para las partes, al que se facilitará la información necesaria y señalará plazos para la emisión del preceptivo dictamen. Los gastos que se originen por esta causa serán por cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que la Comisión paritaria levante acta del no acuerdo inicial.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, se entenderá que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al régimen salarial, hallándose obligadas todas las empresas afectadas por el contenido íntegro de este Convenio.

Los miembros de la Comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a los que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

La aplicación de la presente cláusula sólo podrá solicitarse en el plazo de un mes, a contar desde el día en que aparezca en el Boletín Oficial de la provincia la publicación del presente Convenio colectivo.

Una vez finalizado el período de aplicación, las empresas afectadas están obligadas a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores; para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de la cláusula.

- *CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 31. Cláusula de descuelgue salarial.* Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio serán de aplicación para todas las empresas afectadas por el ámbito funcional.

Para las empresas que pretendan acogerse a la cláusula regulada en el presente artículo se establecen los siguientes mecanismos:

1.1. Negociación con la representación legal de los trabajadores y en Comisión paritaria del Convenio.

2.1. Mecanismo del AGA.

A todos los mecanismos citados anteriormente se adjuntará la siguiente documentación:

Acreditación por medio de la contabilidad oficial de los resultados de los tres últimos ejercicios en los que se demuestra que durante los mismos se producen pérdidas reales.

Plan de viabilidad para el período para el que se pretende la aplicación de dicha cláusula de exención y la justificación económica y su repercusión real en la mejora global de los resultados de la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores, así como sus asesores, están obligados a tratar y a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que tuviesen acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 29. Cláusula de descuelgue.* El por-

centaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio, no será de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetivamente y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, en cuyo caso la fijación del incremento salarial se trasladará a las partes, empresa y trabajadores.

Las empresas deberán comunicar para acogerse a este procedimiento, a los representantes legales de los trabajadores, justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de quince días contados a partir de la fecha de publicación del Convenio, así como a remitir copia de dicha comunicación a la Comisión paritaria del Convenio cuya autorización será necesaria para la aplicación de la presente cláusula de descuelgue.

En la comunicación de la empresa deberá aportar memoria explicativa, balance, cuenta de resultados, situación financiera y planes de futuro.

Dentro de los diez días naturales posteriores, ambas partes acordarán las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y el plazo de recuperación del nivel salarial teniendo en cuenta siempre que la duración máxima del acuerdo deberá hacerse por anualidades en el supuesto de que la vigencia del Convenio sea superior a un año y que al vencimiento del mismo le será de aplicación el Convenio en sus estrictos términos.

Una copia del citado acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria quien resolverá en el plazo de los diez días siguientes.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 31. Cláusula de descuelgue.* Las empresas que quieran descolgarse de las tablas salariales del presente Convenio deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión paritaria para su previa autorización obligatoria. La Comisión exigirá los documentos que considere oportunos para la concesión del descuelgue y fijará las líneas en que se producirá el mismo. La aprobación será por unanimidad. La solicitud de descuelgue se realizará en los tres meses posteriores a la publicación del Convenio.

- *CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97) Disp. Adc. Segunda. Cláusula de descuelgue.*
 1. Aquellas empresas que se encuentren en situación de pérdidas u otras causas, reconocidas y constatadas por los trabajadores y empresas mediante la aportación de la documentación presentada durante los dos últimos ejercicios ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil), podrán desvincularse de los compromisos en materia salarial y régimen económico contenidos en el Convenio.
 2. A tal efecto, la empresa que pretenda acogerse al presente artículo, deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a éstos, la documentación a que se hace referencia en el párrafo anterior, comprometiéndose aquéllos a mantener el necesario sigilo.
 3. En el momento en que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno lo comunicará también, necesariamente, a efectos informativos a la Comisión paritaria del Convenio. Dicha comunicación se efectuará indistintamente en cualquiera de las direcciones que figuran en el artículo 32 del Convenio.
 4. Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de descuelgue. Dicho proceso no será superior a treinta días.
 5. En caso de desacuerdo entre las partes ambas lo plantearán a la Comisión paritaria que resolverá en el plazo máximo de quince días, y de persistir el desacuerdo, empresa y trabajadores se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
 6. En las empresas en las que se acuerde la aplicación de la cláusula de descuelgue se creará una Comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.
- *CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) Cláusula de descuelgue.* En cumplimiento de lo dis-

puesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y para aquellas empresas que pudiesen alegar que se encuentran en situación de déficit o pérdidas, las partes contratantes se remiten en cuanto a documentación a lo estipulado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de octubre de 1984 [capítulo II, artículo 3. 2 c)] actualizado en cuanto a las fechas.

A tal efecto, las empresas en cuestión comunicarán tal extremo a la Comisión paritaria del presente Convenio colectivo. Esta comunicación deberá producirse en el término de un mes a partir de la firma del mismo para los miembros de las organizaciones firmantes del mismo, y en el de quince días para el resto de las empresas a partir de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La Comisión paritaria velará por el exacto cumplimiento y aplicación del procedimiento previsto, y tras el examen de la alegación producida, trasladará en su caso a las partes la fijación del aumento de salarios.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 39. Descuelgue salarial.* En aquellas empresas afectadas por el presente Convenio en las que se hayan producido pérdidas en los dos últimos ejercicios contables, no será de necesaria y obligada aplicación el incremento salarial establecido en el presente Convenio, observándose el trámite dispuesto en la presente cláusula.

Las empresas que se encuentren en tales circunstancias deberán comunicar por medio eficaz y con acuse de recibo la solicitud de descuelgue salarial por escrito, dentro del plazo máximo de un mes siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del correspondiente Convenio colectivo, a la Comisión mixta paritaria y a la representación de los trabajadores tanto unitaria como sindical.

Si en el plazo establecido no se efectuara por la empresa solicitante la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo derecho a utilizarlo.

A las comunicaciones señaladas habrá de acompañarse copia de las cuentas depositadas en el Registro Mercantil referidas a los ejercicios en que se hayan producido pérdidas y cuanta documentación consideren oportunas.

La documentación antes apuntada habrá de remitirse al domicilio de la Comisión mixta paritaria, sita en calle San Lorenzo número 20 bajo izquierda de Málaga.

La Comisión mixta paritaria dispondrá de un plazo de quince días para emitir informe fundado sobre la solicitud de descuelgue salarial de la empresa, en el que se hará constar la votación al respecto efectuada por cada una de las representaciones patronal y social. Si el informe es desfavorable o no se autoriza el descuelgue por insuficiencia de quórum, la empresa podrá impugnar la decisión de la Comisión paritaria ante la jurisdicción social competente por la vía de conflicto colectivo.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 37. Cláusula de descuelgue.* En el supuesto de que alguna empresa de las que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, hubiera tenido pérdidas económicas en los dos ejercicios anteriores a la firma del Convenio, podrá con la autorización previa de la Comisión paritaria, dejar de aplicar los incrementos salariales establecidos en el mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Para obtener la autorización, será necesario que la empresa se dirija por escrito en el plazo máximo de un mes desde la publicación de este Convenio, a la Comisión paritaria, aportando la contabilidad y la declaración del Impuesto de Sociedades de los dos últimos ejercicios.

La Comisión estudiará la documentación aportada, pudiendo pedir la comparecencia, tanto de la empresa, como la de los trabajadores de la misma.

La Comisión paritaria dictará una resolución en el plazo de quince días, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 38. Cláusula de descuelgue.* En el supuesto de que alguna empresa de las que se encuentra dentro de su ámbito de aplicación, hubiera tenido pérdidas económicas en los dos ejercicios anuales anteriores a la firma del Convenio, podrá dejar de aplicar los

incrementos salariales establecidos en el mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Para poder utilizar la autorización anterior, será necesario que la empresa se dirija por escrito a la Comisión mixta aportando la contabilidad y declaración de Sociedades de los dos últimos ejercicios, ésta estudiará la documentación aportada, pudiendo pedir la comparecencia tanto de la empresa, como la de los representantes de los trabajadores de la misma.

La Comisión mixta dictará una resolución en el plazo de quince días, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 13. Cláusula de descuelgue.* Los porcentajes de incremento salarial establecido en el artículo 12 de este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten ante la Comisión paritaria objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. Y se tendrán en cuenta las previsiones para el siguiente ejercicio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se

sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 30. Cláusula de desvinculación.* El porcentaje de incremento salarial que contiene este Convenio es del 2,1 por ciento para 1998 y para los años 1999, 2000 y 2001 este porcentaje se actualizará con el mismo incremento que se acuerde para las tablas salariales. Estos porcentajes no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit y pérdidas mantenidas en los dos ejercicios anteriores y en el actual.

En estos casos se traslada a las partes interesadas la fijación del aumento de los salarios o bien su mantenimiento. La solicitud de no aplicación de los incrementos salariales, será siempre por motivos económicos y se tramitará a través de la Comisión paritaria de interpretación, vigilancia y arbitraje del presente Convenio, a la que se facilitará toda la información económica que sustente dicha petición (balance económico de los dos últimos años, avance del balance del año actual, situación laboral de los trabajadores, planes de viabilidad de la empresa y tiempo por el que se solicita la desvinculación). La Comisión paritaria estudiará la posibilidad de incrementos salariales inferiores o la conveniencia de no incrementar los salarios, a la vista de la documentación aportada y emitirá el correspondiente informe que de no ser aceptado por las partes podrá ser recurrido ante la jurisdicción laboral.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 33. Cláusula de descuelgue.* Aquellas empresas que acrediten, durante la vigencia del presente Convenio, la existencia de pérdidas, deducibles del balance y cuenta de resultados presentadas a la Agencia Tributaria

Estatal, y Registro Mercantil durante el último ejercicio, podrán cesar en la aplicación de los aspectos económicos de este texto, siendo de aplicación plena, aquellos parámetros pactados entre la empresa que se acoja a esta cláusula y los representantes sindicales de la misma.

En caso de que en la empresa no exista representante sindical, intervendrá la Comisión paritaria del Convenio con total capacidad en el proceso.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 9.0 Cláusula de descuelgue.* Para aquellas empresas que se encuentren en situación de pérdidas u otras causas, reconocidas y constatadas por los trabajadores y empresas mediante la aportación de la documentación presentada en los dos últimos ejercicios ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil), podrán desvincularse de los compromisos en materia y régimen salarial económico contenidos en el presente Convenio.

A tal efecto la empresa deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto, la documentación a que se hace referencia en el párrafo anterior, comprometiéndose aquéllos a mantener el necesario sigilo.

En el momento que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, que deberá efectuarse antes del transcurso de dos meses a partir de la firma del Convenio o antes del 1 de agosto de los respectivos ejercicios económicos, lo comunicará también, necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión paritaria del Convenio.

Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de descuelgue. Dicho proceso no será superior a treinta días.

En caso de desacuerdo entre las partes, ambas partes lo plantearán a la Comisión paritaria que resolverá en el plazo máximo de quince días, y de persistir el desacuerdo, empresa y trabajadores se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

En las empresas en las que se acuerde la aplicación de la cláusula de descuelgue, se creará una Comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

- *CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 9.0 Cláusula de descuelgue.* Se pacta expresamente que para aquellas empresas que por razones económico financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pactan en el presente Convenio, que las mismas podrán acogerse a la no aplicación de los términos económicos referidos, cuando así lo decida la Comisión paritaria del Convenio.

En este sentido, la empresa o empresas que pretendan acogerse a dicha situación, habrán de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera, para lo cual aportará a dicha Comisión la documentación presentada en los tres últimos ejercicios ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Dicha documentación será sometida al estudio y comprobación de la Comisión paritaria, la cual, en su caso, podrá acordar la necesidad o no de que se amplíe la documentación aportada.

La Comisión paritaria podrá acordar la no aplicación de los términos económicos en función del grado que se estime oportuno, así como el período o períodos de tiempo de su aplicación, y las condiciones de reincorporación al Convenio en su momento vigente.

En caso de discrepancia entre las partes, en la Comisión paritaria, éstas, de común acuerdo, se someterán al informe de un mediador: dicho informe será tomado en consideración por la Comisión paritaria, para la resolución final del expediente, sin que en ningún caso, el mismo tenga carácter vinculante respecto a la decisión que se pueda adoptar.

Desde la fecha en que sea completada la documentación solicitada por la Comisión paritaria al empresario, ésta resolverá sobre la suspensión o no y los términos de la misma, en un plazo de treinta días, desde la citada fecha.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la absoluta reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 63. Cláusula de descuelgue. Pacto.* El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:
 - Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
 - Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
 - Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

También serán circunstancias a valorar el suficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio deberán en el plazo de los quince días siguientes a la publicación de aquél en el Boletín Oficial de Vizcaya, notificárselo por escrito a la Comisión mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de diez días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión mixta

del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de diez días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión paritaria.

El descuelgue de ser aprobado tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, o la Comisión mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

- *CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), artículo 11.2 Cláusula de descuelgue.* Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios de 1995/1996 y 1996/1997. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1997/1998. Igualmente se podrá acceder a la inaplicación salarial, cuando se dé una situación de dificultad de orden económico, incluida falta de rentabilidad, aunque de momento no se haya materializado en pérdidas y ello favorezca efectivamente la estabilidad económica de la empresa. A efectos de seguimiento de los resultados de la inaplicación, la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores de la evolución de los estados financieros, requiriéndose necesariamente el acuerdo con éstos, en el plazo de tres meses a partir de efectuado este descuelgue. De no lograrse el acuerdo y sin que la Comisión paritaria del Con-

venio, a la que deberá en ese supuesto someterse el caso, dicte resolución aprobatoria respecto de aquél, el Convenio colectivo se aplicará en sus propios términos.

La vigencia de esta medida no podrá superar la del Convenio.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores en la empresa, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

20. TIEMPO DE TRABAJO

Al estudiar la regulación que los convenios colectivos del sector del transporte de viajeros por carretera hacen de los aspectos relativos al tiempo de trabajo, hay que partir de un doble condicionante. Por una parte, el que representa la regulación como especial de la jornada de trabajo en transportes por carretera que hace el RD 1561/1995, de 21 septiembre (arts. 10 y ss.), y, de otro la existencia del Reglamento CEE 3820/85, del Consejo, de 20 diciembre, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera.

En la fundamental, ambos condicionantes juegan en un doble sentido. En primer lugar, en cuanto se posibilita la prolongación de la jornada semanal de trabajo del personal de movimiento mediante la suma a las horas de trabajo efectivo del máximo de veinte horas mensuales en concepto de tiempo de presencia (art. 8.3 RD 1561/1995), y, en segundo lugar, al variar los distintos límites (intra-jornada y extrajornada) que sujetan la extensión máxima de la jornada de trabajo en relación con los tiempos de descanso:

a) Respecto del tiempo de trabajo efectivo:

1. Duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en los términos de los arts. 34 y 35 ET
2. Jornada diaria máxima de doce horas (incluidas, en su caso, las horas extraordinarias).

b) Respecto del tiempo de presencia:

1. No podrá exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

2. Se distribuye con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente.
 3. No computa a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.
 4. Su precio no puede ser inferior al correspondiente a las horas ordinarias, «salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido».
- c) *Respeto de los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios, en nuestro caso, de la actividad de transporte:*
1. Límite de conducción ininterrumpida de cuatro horas y media sin hacer una pausa.
 2. Duración mínima de la pausa de cuarenta y cinco minutos, aunque cabe su fraccionamiento en interrupciones, de al menos quince minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción.
 3. Imposibilidad de realizar trabajo efectivo durante las pausas.
 4. Tiempo total de conducción máximo diario de nueve horas (excepcionalmente, diez horas un máximo de dos días a la semana, pero con un máximo de noventa horas en un período de dos semanas consecutivas).
 5. Descanso entre jornadas mínimo de once horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas, pudiéndose reducir a nueve horas un máximo de tres días por semana siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente.
 6. Garantía de un descanso semanal normal de cuarenta y cinco horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas. Excepcionalmente, puede reducirse hasta un mínimo de treinta y seis horas consecutivas cuando se tome en el lugar en que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor, o hasta veinticuatro horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto, siempre que se compense cada reducción con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella en que se haya producido.

7. En *transportes urbanos*, el régimen de descanso en jornadas continuadas será el que se establece con carácter general en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

20.1. JORNADA ORDINARIA

20.1.1. Jornada semanal y jornada anual en el sector de transporte de viajeros por carretera

A pesar de lo que se acaba de señalar, la práctica habitual en la negociación colectiva examinada cuando se trata de definir la jornada de trabajo anual o semanal no separa entre personal de movimiento y resto del personal. Antes al contrario, se estipula la duración de la común jornada ordinaria de trabajo, para en un momento posterior clarificar las especialidades que presenta la jornada del personal de movimiento.

La diversidad de jornadas en cómputo anual es evidente. Así, se viene pactando jornadas de 1782 horas¹, 1784 horas², 1790 horas³, 1792 horas⁴, 1793 horas (en 1998)⁵, 1800 horas⁶, 1805 horas (en 1998 y 1800 en 1999)⁷, 1808 horas⁸, 1810 horas⁹, 1816 horas¹⁰,

¹ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTHA 31/07/96).

² Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98).

³ Artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

⁴ Artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97)

⁵ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97).

⁶ Artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

⁷ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98)

⁸ Artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97).

⁹ Artículo 23 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97).

¹⁰ Artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

1820 horas¹¹, 1822¹², 1826 horas¹³. No obstante, la solución más frecuente sigue siendo la estipulación de jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos¹⁴, que incluso en algún caso se señala como jornada para personal de no movimiento¹⁵.

En cambio, existe prácticamente unanimidad en el momento de establecer la duración de la jornada semanal de actividad en cuarenta horas de trabajo efectivo¹⁶, siendo las contadas excepciones a

¹¹ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98).

¹² Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) (en 1998, 1826 en 1997, que se traducen en «una jornada promedio diaria de siete horas, veinte minutos».

¹³ Artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97).

¹⁴ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), ART. 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97).

¹⁵ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) y artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97). Por su parte, el artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92) ha previsto una jornada anual de 1.820 horas para todo el personal, bien entendido que «la reducción de 6 horas 27 minutos se abonará en una jornada de libranza para el trabajador, a disfrutar por éste previo acuerdo entre partes (empresario y trabajador). Esta jornada de libranza no será acumulable a los períodos de vacaciones».

¹⁶ Artículo 23 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 35 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), «distribuidas en cinco días de trabajo continuado y dos de descanso consecutivos», artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (DOE 27/01/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 12.1 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 14 CC transporte de via-

esta regla mera anécdota¹⁷, como, en último término acaban también siéndolo los pocos supuestos de fijación de jornada mediante módulos distintos al anual o semanal¹⁸.

En todo caso, se trata una duración de jornada *normal*, de modo que, como advierte el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), «de acuerdo con la normativa específica aplicable, para atender casos de necesidad, cabe la posibilidad de prolongar la jornada». Algún convenio advierte en este sentido —y sin perjuicio ahora de lo que luego se dirá respecto de la distribución de jornada— que las cuarenta horas prevista lo son «de promedio en cómputo anual»¹⁹.

Por lo demás, al igual que hace el artículo 34.5 ET, algunos convenios advierten que el tiempo de trabajo así establecido se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo²⁰. Una variante posible de esta regla es la que sitúa el inicio y final de la jornada de trabajo de los conductores en la «toma y deje del servicio»²¹. Algu-

jeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 3 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

¹⁷ La jornada semanal de 39 horas, se establece en artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) y la de 39 horas y 30 minutos en artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97).

¹⁸ Por ejemplo, de una jornada mensual de 166 horas habla el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), y de una jornada de 454 en cómputo trimestral lo hace el artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98).

¹⁹ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98).

²⁰ Artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97).

²¹ Así, a tenor del artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) «el cómputo semanal se iniciará con la toma del servicio en la localidad de residencia». Así, el artículo, 12.5 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) señala que «el comienzo de la jornada de traba-

nos convenios, no obstante, consideran el tiempo invertido en la toma y deje del servicio como jornada efectiva de trabajo²².

20.1.2. Registro y control de tiempos de trabajo

La preocupación de la negociación colectiva en el sector del transporte de viajeros por carretera por el control efectivo de los tiempos de trabajo y el respeto de sus límites es evidente y su oportunidad no merece comentario adicional, habida cuenta de la «importancia que tiene el cumplimiento de la jornada laboral, tanto a nivel de seguridad vial como de condiciones de trabajo»²³.

En este sentido, es habitual la exigencia a los trabajadores de la obligación de cumplimentar diariamente un parte de trabajo en modelo facilitado por la empresa, una copia del cual, que algunos convenios exigen sea sellada por la empresa, queda en poder del propio trabajador²⁴. En este parte se anotan las distintas «incidencias

jo será la que se fija para la entrada en los lugares ordinarios de trabajo o bien el comienzo del servicio en los lugares habituales señalados por cada empresa dándose por concluida cuando se dé por finalizado el trabajo efectivo o bien las labores que deban realizarse para dejar el servicio en los mencionados lugares ordinarios de trabajo». Conforme al artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), «la jornada empezará a contarse en los lugares ordinarios de trabajo a partir de la hora fijada para la entrada o bien al comenzar las operaciones precisas para la toma de servicio, dándose por concluida cuando termine el trabajo efectivo o las tareas complementarias que deban realizarse para dejar el servicio». El artículo 19.9 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) dispone que «la jornada de trabajo en los transportes regulares de uso general, que discurren dentro del continuo urbano o área metropolitana de Valencia, podrá iniciarse o finalizarse, bien en los centros de trabajo o en alguna de las paradas efectuadas por los servicios, siempre que se realice en la misma ciudad o municipio».

²² Por ejemplo, artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), que ordena computar por este «cuarenta y cinco minutos diarios como de trabajo efectivo». Por su parte, el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97) dispone que «se abonará el tiempo real empleado en el mismo, no obstante la empresa y la representación legal de los trabajadores, podrán pactar, si lo estiman conveniente un sistema de medidas que facilite el control de dichos tiempos».

²³ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

²⁴ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98).

que se produzcan en el desarrollo de la actividad así como las horas de inicio del servicios, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc.»²⁵.

Obviamente, otro medio hábil de control es el que se realiza por medio de los discos diagrama de los tacógrafos. Así, conforme al artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), «se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo, sean documentos válidos a todos los efectos, ante la autoridad laboral para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como, entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos efectivos, tiempos no efectivos y descansos».

20.1.3. Distribución de la jornada

Supuesta la duración anual o semanal de la jornada de trabajo, los distintos convenios colectivos incorporan también las reglas para su distribución diaria, semanal o suprasemanal. Conforme a la misma, en cada centro de trabajo se procede la determinación concreta de la jornada de trabajo y se confecciona, en los términos del artículo 34.6 ET y Disp. Adic. 3.^a RD 1561/1995, el *calendario laboral*²⁶.

Con bastante frecuencia, se prevé una *jornada mínima y garantizada diaria*. Por ejemplo de 4 horas²⁷, 6 horas y treinta minutos²⁸,

²⁵ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95).

²⁶ Por citar un sólo ejemplo del tipo de intervención que la negociación colectiva puede tener en este sentido, el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98) dispone que «el calendario laboral deberá contener: 1. Jornada ordinaria de los trabajadores (hora de entrada al trabajo y hora de salida). 2. Días de descanso de los trabajadores: Dos días de descanso semanales para todos los trabajadores del Transporte Urbano. Estos descansos serán rotativos, asegurándose que todo el personal disfruta al menos un sábado y domingo al mes. 3. Los períodos de vacaciones anuales para todo el personal de quince días ininterrumpidos, teniendo en cuenta que como mínimo uno de los dos períodos estén incluidos entre el 1 de julio y el 15 de septiembre. Este calendario deberá ser rotativo entre todo el personal según categorías. 4. Período de bocadillo. Todos los trabajadores disfrutarán un período ininterrumpido para la toma del refrigerio de veinte minutos, los cuales se considerarán trabajo efectivo. Los conductores que por motivos del servicio no puedan disfrutar de esta interrupción percibirán la cantidad de 390 pts. por día trabajado como compensación en el año 1998.

Cada empresa adaptará el calendario laboral a las necesidades del servicio, siendo de obligado cumplimiento todos los apartados antes descritos».

²⁷ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98)

²⁸ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), y de «seis horas el primer día de descanso semanal».

de cinco horas²⁹, seis horas³⁰, siete horas³¹ y ello aunque el trabajador realice una jornada inferior.

También se prevé la *duración máxima de la jornada semanal en número de días*. Típicamente cinco³², pero también seis³³. El *cómputo bisemanal* de jornada semanal prevista en el convenio se dispone en artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) y artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98).

Menos frecuente es el establecimiento directo en convenio del *horario concreto de trabajo*. Sí se incluye en artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97)³⁴ y en artículo 59 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares) de Vizcaya (BOP 11/06/96) que regula una jornada de trabajo intensiva para el personal de oficina «allí donde la vinieran disfrutando y podrán establecerla de acuerdo con los trabajadores, para todo aquel personal que no venía disfrutando de éstas, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre».

20.1.4. Tiempo de trabajo efectivo para el personal de movimiento

Como antes se avisó, la gran especialidad que presenta el sector del transporte en materia de jornada tiene que ver con la distinción

²⁹ Artículo 23 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95)

³⁰ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97)

³¹ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), «incluso en el supuesto de que las realizadas fuese inferior».

³² Artículo 12.1 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97)

³³ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), «si bien las empresas, de acuerdo con los trabajadores interesados podrán, ya sea en su conjunto, por secciones o a título individual, distribuir la jornada semanal aplicable en cinco días a la semana».

³⁴ «El horario de trabajo del personal de movimiento se desarrollará de forma continuada de 7 a 15 y de 15 a 23 horas.. El horario de trabajo del personal de oficina se desarrollará de 8 horas a 13 en horario de mañana, y, de 15 horas a 18,15 horas en horario de tarde. Los meses de julio y agosto el horario será de 8 horas a 15 horas»

entre el llamado *tiempo de trabajo efectivo*, esto es «aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga» y *tiempo de presencia* o período de tiempo «en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares» (art. 8 RD 1561/1995).

La intervención de la negociación colectiva resulta, por tanto, absolutamente conveniente a este respecto en orden a determinar «en cada caso los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia» (art. 8.1 in fine RD 1561/1995); bien entendido que, de acuerdo con la norma que se cita, tal intervención habrá de respetar las reglas enunciadas *supra* 4.

La primera preocupación que los convenios colectivos analizados muestran respecto del llamado tiempo de trabajo efectivo consiste en determinar su contenido a partir de la escueta definición suministrada por el citado artículo 8.1 RD 1561/1995.

En general, las tareas que, según los convenios colectivos que ensayan esta determinación³⁵, comprende este tiempo de trabajo son las de preparación y conducción del vehículo (con o sin viajeros), reparación de averías (cuando el conductor colabore y ayude en su reparación o las repare efectivamente), preparación del billeteaje y liquidación de recaudación, repostaje en ruta, confección del parte de servicios y el tacógrafo, la preparación e instalación de las placas de referencia, y, según los casos, toma y deje del servicio³⁶.

³⁵ Otros, simplemente reproducen el contenido del artículo 8.1 RD 1561/1995. Vgr. artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97); o remiten al mismo. Vgr. artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97).

³⁶ Cfr. artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Dis-

Excepcionalmente, la distinción entre trabajo efectivo y tiempo de presencia permite construir alguna regla particular en materia de movilidad funcional de trabajadores. Así, a tenor del artículo 8.10 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), el «conductor y el cobrador efectuarán los trabajos de mantenimiento, limpieza y lavado de vehículos, cuando no tengan trabajo específico de su categoría (ayudando a los operarios de taller) computándose, el tiempo empleado en dichas labores como de trabajo efectivo, siempre que sea ordenado por la empresa».

20.1.5. Tiempo de presencia para el personal de movimiento

También a la hora de definir qué sea el tiempo de presencia, la reproducción más o menos literal³⁷ o la pura remisión³⁸ al artículo 8.1 RD 1561/1995 es regla común en la negociación colectiva que se examina.

Sólo unos pocos convenios ensayan una interpretación de lo que sean los conceptos utilizados en la norma reglamentaria. Así, a tenor del artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) son *expectativas de servicio*, los tiempos que el trabajador se encuentre a la espera de la orden de comienzo del servicio; *servicios de guardia, refuerzo y retén*, los

crecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 3 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

³⁷ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 9. CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 3CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98)

³⁸ Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92).

tiempos de presencia del trabajador a la espera de una eventualidad en el servicio para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas y las *esperas*, aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador queda libre de toda obligación y no sujeto a la vigilancia o atención del vehículo, siempre que estos tiempos se produzcan dentro de una misma jornada. Por contra, no se considerará tiempo de espera el período comprendido entre la finalización de la jornada y el inicio de la siguiente, no pudiendo computarse como tiempo de espera más de un período dentro de la jornada diaria. A estos conceptos se une, como tiempo de presencia el destinado a las comidas en ruta o en localidades distintas a la de residencia³⁹.

Pese a que, expresamente, el artículo 8.1 RD 1561/1995 califica el tiempo de espera en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario como tiempo de presencia, algunos convenios colectivos distinguen entre *horas de presencia* y *horas de espera*. De acuerdo con el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), las primeras son las invertidas en la toma y deje del servicio, guardias y retenes, incluyendo a estas últimas la que el trabajador efectúe de viajero en vehículos de servicio por orden de la empresa y sin conducir, las producidas con ocasión de averías y otras análogas, siempre que el trabajador quede al cuidado, atención y vigilancia del vehículo, con una presencia física real, las esperas técnicas, las comidas en su ruta y, en general, todos los períodos en que el conductor no realiza actividad alguna, salvo la vigilancia del vehículo. En cambio, *las horas de espera* son aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador queda libre de toda obligación y no sujeto a vigilancia o atención del vehículo, siempre que estos tiempos se produzcan dentro de una misma jornada y día natural. No es, por tanto, tiempo de espera el período comprendido entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, cuando este período de descanso sea superior a diez horas o a ocho, cuando se produce en ruta, computándose este tiempo como descanso entre jornada.

³⁹ A tenor del artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) estas tareas comprenden: a) Expectativas de servicio. Se entenderán por tales los tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de su servicio. b) Servicios de guardia y retén. Se entenderán por dichos servicios los tiempos de presencia del trabajador, siempre que éste se encuentre a la espera de una eventualidad en el servicio, para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas. c) Esperas. Se entiende por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.

Sobre esta diferencia se asienta un distinto régimen de cómputo del tiempo, toda vez que mientras que el tiempo de presencia se computa a todos los efectos por el tiempo real de duración., el tiempo de espera se computa «por su duración real salvo que se produzcan en la residencia donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del conductor, en cuyo caso se computará por su duración real una hora cuarenta y cinco minutos primeros de espera diaria y el resto, por la mitad a su duración real». En realidad, no se trata sino de la adaptación de la regla contenida en el artículo 17.2 del derogado RD 2001/1983, de 28 julio, conforme al cual «el cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto»⁴⁰. Lo que subyace a esta diferenciación es la idea de que «el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo cuando pueda disponer libremente de su tiempo, por no estar a disposición de la empresa» (art. 20 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98). Sin duda por ello, el convenio últimamente citado regula también lo que llama «Interrupciones de jornada en servicios dentro de Galicia o entre Galicia y provincias limítrofes de España o Portugal» (art. 16), esto es, «el período de tiempo en que el trabajador no realiza trabajo efectivo, ni tiempo de presencia, dentro de un servicio o entre dos servicios, excepto la interrupción dedicada al almuerzo, cena o pernoctación, que no se tendrán en cuenta a los efectos de este plus.

⁴⁰ En este sentido, el artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), dispone que «el cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo y que no estén incluidos en la hora de disponibilidad, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas a las del principio y fin del trayecto. Estas horas no se computarán dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias». El abono de las horas de espera por mitad se dispone también en artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98). Según el artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), la primera hora de cada jornada se computará por su totalidad y el resto al 50 por ciento, y se abonarán como tiempo de presencia, si bien, las esperas en localidades de principio y fin de trayecto fuera de la residencia del trabajador, o del lugar de su toma habitual de servicio, no computarán, a efectos de jornada, ni como trabajo efectivo ni como tiempo de presencia. Por dicho tiempo, exceptuando el de almuerzo, cena y pernoctación, se abonará una dieta de espera de 236 pts./hora.

Se computa el tiempo de interrupción desde la hora de llegada a un punto según el cuadro de servicios y la hora de salida desde ese punto, también según el cuadro de servicios, para continuar el servicio o iniciar otro nuevo». El convenio estipula que «si la interrupción de jornada es inferior a treinta minutos, se abonarán treinta minutos. las «interrupciones de jornada inferiores a treinta minutos (que) se abonarán al valor de la hora ordinaria; el exceso de tiempo de cada interrupción se abonará a razón de 240 pts./hora», siendo esta interrupción caracterizada».

En ocasiones, algún convenio toma como tiempo de presencia lo que otros conceptúan como tiempo de trabajo efectivo. Por ejemplo, el artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) dispone que «se considerará tiempo de presencia, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquel en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin realizar actividad conceptuada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, repostado, preparación de billeteaje, liquidación de recaudación, limpieza de vehículos, así como media hora cada día de trabajo para toma y deje de servicio». Como regla de interpretación auténtica, el convenio añade que «se entenderá que los conductores quedan a disposición del empresario siempre que entre la finalización oficial de un servicio y el inicio oficial del siguiente medie un tiempo inferior a treinta minutos, o bien siempre que un superior les ordene tal circunstancia».

En fin, todavía algún convenio remite a la Ordenanza en este punto⁴¹.

20.1.6. Régimen jurídico del tiempo de presencia: límites y retribución

A) Limitación de los tiempos de presencia

En general, los distintos convenios que regulan el tema de las horas de presencia reiteran la regla reglamentaria conforme la cual «las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las

⁴¹ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98).

horas extraordinarias»⁴². No obstante, a veces se advierte que podrán computarse a efectos de jornada, para completarla, cuando se realicen menos horas de trabajo efectivo que las legalmente autorizadas; en este caso podrán ser computadas a efectos de completar la jornada⁴³.

En cuanto a su duración, sobre la regla reglamentaria que limita el número máximo de horas de presencia semanales a veinte, los distintos convenios colectivos hacen su adaptación particular, reiterando esta solución⁴⁴, modificándola a la baja⁴⁵ o proponiendo otras fórmulas de cómputo⁴⁶. El problema de la superación de estos límites se resuelve mediante la consideración del exceso como horas extraordinarias⁴⁷.

B) Retribución del tiempo de presencia

Respecto de la retribución de los tiempos de presencia, hay que partir de la norma reglamentaria conforme a la cual «salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias» (art. 8.3, *in fine* RD 1561/1995), prescripción que, como es lógico reproducen un buen número de convenios. Ello no obstante, a veces el convenio estipula directamente el valor de la hora de presencia⁴⁸.

⁴² Vgr. artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

⁴³ Artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98).

⁴⁴ Artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96)

⁴⁵ Vgr. 16 horas en artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), 15 horas en artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98)

⁴⁶ Por ejemplo, 20 horas semanales, pero en promedio mensual en artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), y artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97); 40 horas bisemanales en artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98); o 4 horas al día según artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97).

⁴⁷ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), a cuyo tenor, «el abono del exceso de jornada no efectiva se realizará a razón de 600 pts. hora, considerándose éstas como estructurales».

⁴⁸ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) (Para el año 1997, 909 pts./hora y para el año 1998,

Por otra parte, sobre la distinción antes apuntada entre horas de presencia y horas de espera, es habitual que se estipule que la retribución de estas últimas es inferior a las de aquéllas, típicamente la mitad. Esta solución vale tanto para el caso de retribución en metálico⁴⁹, como para el supuesto de descanso compensatorio⁵⁰.

20.1.7. Límites de jornada

A) Jornada diaria, descanso entre jornadas y límites de conducción

Cuando de los límites de la jornada de trabajo en el sector de transporte por carretera se trata, conviene partir de la idea de que, a la jornada ordinaria de trabajo (normalmente estipulada en torno a los 40 horas en el caso de transporte de viajeros por carretera, tal y como se ha visto) deben añadirse los tiempos de presencia (normal-

936 pts./hora.), CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) (596 pts.), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) (1.610 pts. por día trabajado).

Especialmente curiosa resulta la previsión del CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) que en su artículo 9 ordena retribuir cada hora de presencia a 650 pts. durante el año 1998, si bien, «a efectos de simplificar el control y cálculo de abono de las horas de presencia», convenio establece una compleja fórmula en virtud de la cual se abona el tiempo de presencia con plenos efectos liberatorios para la empresa. A saber:

1.º HFS-HIS = TT

2.º TT-HV + 50 minutos centesimales de TD)- tiempo invertido en la comida = TP

3.º TP-0,75 de tiempos pactados a disposición del empresario = TPT

4.º TPT: 2 + 0,75 de tiempos pactados a disposición del empresario = TPC

Siendo:

HFS = Hora de llegada oficial del último servicio que realice en el día, más quince minutos de dejar el servicio.

HIS = Hora de salida oficial del primer servicio que realice en el día, adelantada en quince minutos para la toma del servicio.

TT= Tiempo total de trabajo efectivo, presencia y descanso para comida.

HV= Horas de trabajo efectivo (mínimo, cuarenta horas semanales).

TD =Toma y deja de servicios.

TP = Tiempo de presencia.

TPT =Tiempo de presencia total en el día trabajado.

TPC =Tiempo de presencia a computar en el día trabajado.

⁴⁹ Artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97)

⁵⁰ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98)

mente también las veinte horas semanales que constituyen su límite reglamentario). Por tanto, y como regla general, la jornada máxima en el sector, tal y como viene establecida en la gran mayoría de convenios colectivos, es de sesenta horas a la semana⁵¹.

A fin de proceder a su distribución son varios los límites que entran en juego de según los dispuesto en el artículo 11 RD 1561/1995:

- a) *Ningún trabajador puede conducir de manera ininterrumpida más de cuatro horas y media sin hacer una pausa. La duración mínima de la pausa será de cuarenta y cinco minutos, pudiendo fraccionarse en interrupciones, de al menos quince minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción. Durante las pausas no se podrá realizar trabajo efectivo.*
- b) *El tiempo total de conducción no deberá exceder de nueve horas diarias, pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de dos días a la semana, ni de noventa horas en cada período de dos semanas consecutivas.*
- c) *El descanso entre jornadas deberá garantizar un mínimo de once horas consecutivas de descanso por cada período de veinticuatro horas, pudiéndose reducir a nueve horas un máximo de tres días por semana siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente.*

Obviamente, se trata de límites respetados en la negociación colectiva estudiada, que generalmente se mueve dentro de los márgenes de dispositividad que la norma reglamentaria permite.

a) Límites de conducción ininterrumpida

Como regla general, frente al máximo de cuatro horas y media autorizadas reglamentariamente, los convenios colectivos que se analizan fijan la duración máxima de la conducción ininterrumpida en cuatro horas, aunque en algún caso la regla se completa con la advertencia sobre su posible prolongación en media hora más para la llegada al punto de destino⁵².

⁵¹ Así lo señala expresamente artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97).

⁵² Artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo

Respecto de la duración de la pausa, aunque no es frecuente su establecimiento directo, la habitualidad con que la jornada partida se prevé en la negociación colectiva del sector y la cierta generosidad con que se configura la «pausa por bocadillo» en la jornada continuada, inducen a pensar que aquella se hace coincidir, bien con el período de interrupción de la jornada partida, bien con la pausa por bocadillo⁵³, siempre que obviamente su duración mínima sea, al menos de cuarenta y cinco minutos o que se hagan sucesivas interrupciones de al menos quince minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción.

b) Límites de conducción diaria

Igualmente encuentra frecuente acogida convencional tanto la regla sobre el límite máximo de conducción diaria fijado en nueve horas⁵⁴ cuanto la posibilidad de su prolongación en los términos definidos en el artículo 11 RD 1561/1995.

En algún caso, el convenio añade como nueva excepción los «casos de fuerza mayor o inminencia del punto de destino»⁵⁵.

c) Descanso entre jornadas

En todo caso, es en la regulación del descanso entre jornadas, o por mejor decir de las excepciones posibles la regla general en la materia, donde los convenios colectivos parecen volcar sus esfuerzos.

9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98),

⁵³ Expresamente lo señala el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) cuando dispone que «el máximo de conducción continuada será de cuatro horas, siendo obligatoria el realizar una pausa al cabo de este tiempo. La duración de esta pausa será establecida de acuerdo con los itinerarios y condiciones, procurando que coincida con las horas de comida, etc.»

⁵⁴ Por ejemplo, artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), Máximo de 9 horas Artículo 23 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98).

⁵⁵ Artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

De este modo, junto a convenios que simplemente hacen suya la regla general estatutaria que impone un descanso mínimo entre jornadas de doce horas (art. 34.3 ET), bien en general y de manera directa⁵⁶, bien de forma indirecta⁵⁷, bien sólo para personal de no movimiento⁵⁸, otros hacen uso de las posibilidades que ofrece a este respecto el artículo 11 RD 1561/1995.

Unas veces para llevar a promedio semanal el límite de doce horas, tal y como hace el artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), advirtiendo que «ningún día de dicho descanso podrá ser inferior a diez horas», pero con bastante más frecuencia para asumir la rebaja de la duración del período de descanso a once horas como permite el artículo 11.4 RD 1561/1995⁵⁹.

La posibilidad de reducir este descanso hasta nueve horas durante tres días semanales, siempre que la diferencia hasta las once horas se compense en tiempo de descanso antes del final de la semana siguiente, en artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98),

Algunos convenios acogen la regla del artículo 9 RD 1561/1995, en lugar de la específica del artículo 11 para así disponer que la duración mínima del descanso entre jornadas será de diez horas

⁵⁶ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98)

⁵⁷ Estos es, señalando no la duración mínima del descanso entre jornadas, sino la duración máxima de la jornada de trabajo. Así, artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 12.1 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98). Es lo que este último convenio y el CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) (art. 27) denominan «período de disponibilidad».

⁵⁸ Vgr. artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97)

⁵⁹ Artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOG 24/11/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) (añade este convenio, en regla difícilmente compatible con lo dispuesto en el RD 1561/1995 que dicho régimen lo es «con la única salvedad de que en ruta puede reducirse éste a ocho horas ininterrumpidas»).

pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas⁶⁰. Con ello, sin embargo, se otorga preferencia a la regla general sobre la específica contra lo que los propios arts. 9 y 11.1 y 4 RD 1561/1995 disponen. Otra fórmula discutible para sustituir el descanso de once horas es la que ofrece un intervalo, tomado en dos o tres períodos durante las 24 horas, siendo uno de los períodos, como mínimo, de ocho horas⁶¹.

En cambio, sí está dentro de los márgenes reglamentarios la propuesta del artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96). A su tenor, «si por necesidades del servicio hubiese que reducir el tiempo de descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, podrá quedar establecido aquél en diez horas como mínimo. En el caso de que por circunstancias no previstas, como retraso de llegada de aviones o cualquier otra causa similar, este descanso tuviera que reducirse a menos de diez horas, el empresario vendrá obligado en la jornada siguiente a ampliar el tiempo de descanso del trabajador, aumentando las doce horas con el tiempo que hubiera quedado reducido el descanso anterior. El conductor que hubiere iniciado un servicio normal y por causas especiales éste se prolongara, no podrá abandonar dicho servicio hasta que lo haya terminado, salvo por causas imprevistas que deberán ser convenientemente justificadas».

Como regla original en esta materia, conviene resaltar la incluida en el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), antes ya reseñada, cuando dispone que «por razones de seguridad los conductores que hayan cumplido servicios diurnos, quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido, y a la inversa, los conductores que hayan realizado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo a continuación servicios diurnos de largo recorrido».

B) Descansos intrajornada

La regulación que los convenios estudiados hacen de los descansos intrajornada distintos de los específicamente impuestos como límites de conducción, se mueven entre dos distintos vectores. De un

⁶⁰ Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

⁶¹ Artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98).

lado, el que impone el respeto y acomodación a aquéllos límites y, de otro, la tradicional distinción que hacía el artículo 34 ET (en su versión de 1983) entre jornada continuada y jornada partida, siendo la segunda aquella que se interrumpe por un descanso de, al menos, un hora y la primera en la que puede establecerse un descanso «no inferior a quince minutos» para la llamada pausa por bocadillo⁶².

En efecto, un importante número de convenios mantiene la distinción tradicional, determinando sencillamente que se entenderá como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo⁶³. Excepcionalmente, el convenio indica también incluso cuándo se está ante una otra clase de jornada. Así, el CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) cuyo artículo 13 distingue entre jornada partida que «podrá ser interrumpida con un mínimo de dos horas y un máximo de cuatro» y jornada continuada «cuando exceda de las cinco horas consecutivas de trabajo»⁶⁴.

La regla conforma la cual la jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, debiendo mediar entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, como mínimo, un espacio de doce horas, es igualmente habitual⁶⁵.

Dicha interrupción, que parece destinada a ofrecer al trabajador un tiempo para la comida o cena, es de duración variable. En unos

⁶² Como es sabido, el vigente artículo 34.4 ET omite la distinción y sólo establece que «siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo».

⁶³ Artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96).

⁶⁴ Los problemas fronterizos entre una y otra hipótesis se resuelven por el convenio advirtiendo que «en el supuesto de reanudarse el trabajo después de haber trabajado más de cinco horas continuadas y no haber agotado la jornada ordinaria, dicho exceso se computará y remunerará como horas extraordinarias no abonándose el tiempo que medie entre el fin de la jornada ordinaria y el inicio de la extraordinaria».

⁶⁵ Artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97).

casos se establece en dos horas⁶⁶, que, conforme al artículo 8.11 del CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97)⁶⁷, es el «el tiempo mínimo para efectuar las comidas del mediodía y noche». Otras veces se eleva hasta cuatro horas⁶⁸ o se reduce a hora y media e incluso a una hora⁶⁹. No obstante, en ocasiones el convenio se limita a establecer un máximo y un mínimo⁷⁰ o distingue diversos supuestos⁷¹.

⁶⁶ Artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96).

⁶⁷ No obstante, añade este convenio que para las empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, el periodo de descanso «será de una hora como mínimo».

⁶⁸ Así en artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96) conforma la cual la duración máxima de la interrupción es de cuatro horas continuas «debiendo quedar una de ellas entre las 11 y las 15 horas, siempre y cuando se le preavise al trabajador de su servicio en la jornada laboral anterior, cuando no haya existido preaviso, el tiempo comprendido entre las 11 y las 15 horas, será de una hora y media».

⁶⁹ Artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), que añade que dicho tiempo se «computará dentro del período denominado de “tiempo de presencia”, entendiéndose abonado dentro del salario base establecido»; artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) a cuyo tenor «el trabajador tendrá derecho como mínimo a una hora para realizar la comida del mediodía, en el período comprendido entre las 12,20 y las 16,30 horas. En caso de que por necesidad del servicio no fuera posible realizar la comida en ese período, el trabajador tendrá derecho a una dieta adicional de 322 pts.. La cantidad anteriormente mencionada se incrementará para el segundo año de vigencia del Convenio en el 3,10 por ciento», artículo 12.1 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98).

⁷⁰ Conforme al artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) «el descanso para la comida será de 45 minutos como mínimo y de 1 hora y 30 minutos como máximo, siendo el horario entre las 12 y las 16 horas». Por su parte, el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) señala que la interrupción será por un período mínimo de una hora y un máximo de tres horas, mientras que el artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) establece una duración mínima de una hora, y como máximo de cuatro horas.

⁷¹ Por ejemplo, el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) señala que «en la jornada laboral diaria, el tiempo mínimo para efectuar la comida del mediodía será de una hora y media si es en la localidad de residencia, una hora si se produce en ruta o fuera de la residencia del productor, dos horas para la de la noche y un cuarto de hora máximo para el desayuno». La regla se completa con la advertencia de que «si por razones organizativas, el productor fuera de su residencia, no pudiese disponer de estos tiempos dentro del horario de 12 a 15 horas y 30 minutos para la comida del mediodía y de 20 a 23 horas, para la cena, disfrutará como mínimo de media hora para realizar la comida o cena dentro de ese horario,

Un forma diversa de plantear esta cuestión es la que hace el artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) al disponer que «al personal de conducción y acompañamiento del vehículo, la jornada diaria se podrá fraccionar hasta 4 horas cumpliendo las siguientes condiciones: El descanso entre jornadas será de 11 horas diarias, los tiempos de descanso inferiores a 1 hora se considerarán jornada ordinaria o tiempo de presencia, la jornada tendrá un máximo de dos fraccionamientos. Cuando no se utilice el fraccionamiento múltiple de jornada se aplicará la legislación vigente en materia de descanso mínimo entre jornadas».

En lo que hace a la regulación convencional del descanso típico de la jornada continuada, la llamada pausa por bocadillo, las normas sectoriales examinadas suelen asumir el límite mínimo de quince minutos dispuestos por el artículo 34 ET⁷², aunque también llegan a los veinte minutos⁷³.

Para el caso de que por motivos del servicio dichos descansos no pudieran disfrutarse, éstos tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo. En caso contrario, es decir, que sean disfrutados por el trabajador, dicho tiempo no se computará dentro de la jornada laboral.

20.2. HORAS EXTRAORDINARIAS

20.2.1. Identificación

En orden a la definición y regulación de las horas extraordinarias, la negociación colectiva en el sector del transporte de viajeros por carretera sigue dos pautas principales.

percibiendo además de la dieta la cantidad de 519 pts. por la comida del mediodía o cena. Para los servicios donde el conductor realice la comida en su residencia, el inicio del tiempo de comida del mediodía o cena será en el horario antes convenido, abonándole además de la dieta, si corresponde, la cantidad de 519 pts. cuando no disponga de una hora y treinta minutos para realizar la comida del mediodía o dos para la cena».

⁷² Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 35 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97). En ambos casos o computables como de trabajo efectivo; artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), computables como trabajo efectivo.

⁷³ Artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) (no computables como de trabajo efectivo), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) (aunque para los conductores de urbanos e interurbanos será de treinta minutos de toma y deja de servicio).

De un lado, la de los convenios que parten de la distinción entre horas extraordinarias estructurales y horas extraordinarias habituales⁷⁴ para, después de definir las primeras, prohibir o aconsejar la supresión o reducción de las segundas al objeto de favorecer la creación de empleo⁷⁵.

De otra parte, los convenios que de forma apriorística declaran que, «dadas las características específicas del sector transporte», todas las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores son estructurales⁷⁶. Incluso, entre estos últimos, algunos convenios llegan a matizar ciertos trabajos cuya realización puede exigir el recurso a las horas extraordinarias estructurales, con mayor especialidad que otros, que, sin embargo, también lo permiten⁷⁷. Se trata, obviamente de una consecuencia de la mayor cotización que tiene las horas extraordinarias voluntarias frente a las estructurales. Lo dice expresamente el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98). Esto es, que «a los fines que se derivan en la y en relación con lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, las partes firmantes del presente Convenio conside-

⁷⁴ Como es sabido, se trata de una distinción apoyada en RD 921/983 y Orden de 1 de marzo de 1983, dictadas a efectos de la cotización adicional de horas extraordinarias estructurales; conforme al vigente artículo 24.3 del Reglamento General de Cotización, aprobado por RD 2064/1995, se entenderá como horas estructurales las motivadas por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivados de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

⁷⁵ Artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), 24 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), arts. 10 y 11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97).

⁷⁶ Artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), Disp. Adic. 1.^a CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97),

⁷⁷ Artículo 40 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98).

ran que las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria que necesariamente debe realizar el personal relacionado con el tráfico de viajeros, tanto en servicios interurbanos como discrecionales, tienen el carácter de estructurales».

Sin perjuicio de lo anterior, en último término la concreción de lo que sean las horas extraordinarias termina haciéndose mediante su identificación con aquellas que exceden o sobrepasan la jornada ordinaria de trabajo (tiempo de trabajo efectiva más tiempo de presencia) diaria o semanal⁷⁸.

Además, tampoco es raro el caso de que el convenio se pronuncie abiertamente en favor de la reducción de la horas extraordinarias como medida de fomento de empleo y, poco después, insista en el carácter estructural de las horas extras en el sector⁷⁹.

Bastante más meditada parece la regla que incorpora el artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98). A su tenor, «las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales, entendiéndose por tales las

⁷⁸ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 12.1 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 18.3 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 4 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97)

⁷⁹ Ejemplo notable de lo que se dice es el que ofrece el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), cuyo artículo 25 declara que «con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales», mientras que en su artículo 26, rubricado «horas estructurales» advierte que «a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, las partes firmantes establecen de mutuo acuerdo que se consideren con tal carácter todas las horas extraordinarias legales que se realicen». Muy parecido, en artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97).

que obedezcan a situaciones anormales por exceso de absentismo, reparación de siniestros u otros daños extraordinarios y de urgente atención, así como en el caso de riesgo de pérdida o perecimiento de materias. También podrán prestarse para atender períodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto. Todo lo anteriormente establecido se orienta a erradicar el pluriempleo y por tanto, la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevos trabajadores».

20.2.2. Régimen jurídico

A) Principio de voluntariedad

Muy raramente los convenios estudiados recuerdan el principio de voluntariedad que rige en orden a la realización de horas extraordinarias, omisión que en su caso resulta por completo inocua habida cuenta de su consagración en el artículo 35.4 ET.

En cuanto a la previsión convencional respecto de su obligada realización, resulta igualmente inédita. Como mucho, se advierte de la necesidad de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores o con éstos mismos⁸⁰ y algún convenio queda a medio camino entre esta posibilidad y la mera contemplación del caso de las llamadas horas forzosas, esto es, las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (art. 35.3 ET). Así, el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 28/08/98) cuando dispone que «será obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente»⁸¹. Directamente alude en cambio al supuesto de hecho del citado artículo 35.3 ET el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98).

⁸⁰ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98)

⁸¹ También artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) cuando señala que «las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, averías, terminación de servicios u otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número de las causas de las mismas».

B) Compensación

A partir de la regla del artículo 35.1 ET conforme a la cual «mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido», si bien, «en ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización», todos los convenios estudiados incluyen la correspondiente previsión respecto de la compensación o abono de las horas extraordinarias.

Se trata, en todo caso, de uno de los temas candentes de la negociación colectiva a examen, como prueba no sólo el escaso eco que la preferencia del ET por el descanso compensatorio ha tenido, sino el propio tenor de los convenios, a veces con declaraciones tan curiosas como la que abre el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98). A su tenor, «las partes intervinientes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este Convenio el módulo de cálculo de precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria será de 929 pts. durante el año 1998 para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por la antigüedad en la empresa del productor ni por algún otro concepto»⁸².

Sin duda, y al margen los matices que incluya el precepto correspondiente, la solución más extendida consiste en la fijación directa de un valor económico para las horas extraordinarias, ya en el articulado del convenio, ya en la tabla salarial anexa⁸³.

⁸² Por su parte, el artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), se limita a señalar que «en el transporte de mercancías y viajeros podrá negociarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores una fórmula que sustituya el precio de la hora extra por una compensación, tomando como nuevo parámetro los kilómetros recorridos y el precio del mismo».

⁸³ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) (547 pts./hora), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) (1.000 pts.), CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) (826 pts.), artículo 4 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) (1.502 pts.), artículo 12.1 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) (precio hora normal de trabajo), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC

La posibilidad de descanso compensatorio se contempla también, aunque generalmente como alternativa al abono en metálico, en numerosos convenios⁸⁴. No obstante, parecen ensayarse distintas fórmulas de estímulo. Así, el artículo 4 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) dispone que «por mutuo acuerdo de las partes las empresa podrán sustituir el pago de la hora extraordinaria, por un tiempo igual de descanso, y, en este caso, se otorgará un complemento económico equivalente al 25 por ciento de importe de la hora ordinaria»; para el artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) y artículo 18.3 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) la compensación mediante descanso es la primera alternativa y sólo ante su fracaso se procede la abono en metálico; el artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) (en 1998, 1.145 pts.) remite al trabajador la elección entre una u otra forma de compensación; el artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Dis-

10/06/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) (1.037 pts.), artículo 23 (870 pts. hora para 1997), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) (900 pts. en 1998), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) (878), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) (706 pts./hora), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) (1.038 pts.), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) (incremento mínimo del 50% sobre hora ordinaria), artículo 18.3 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) (1.100 pts. en 1998), artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) (1.145 pts.), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) (en 1998, 1.145 pts.). De las antiguas fórmulas de cálculo se sirve el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) a fin de incrementa finalmente al valor de la hora ordinaria calculada (Sueldo base Conv. + antig, x 15) + (Plus Conv. x 12) 1.826, el 75% de recargo.

⁸⁴ Artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) (incrementado en un 50%), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) (incremento del 50%).

crecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96) permite la acumulación de los descansos compensatorios, que en artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 18.3 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) y CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) llegan incluso a la acumulación a las vacaciones.

Otra formula de estímulo es la limitación del número máximo de horas compensables económicamente. Por ejemplo, el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), y como medida de fomento de empleo, estipula que «para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el Real Decreto Ley 1/1986, de 14 de marzo, en su artículo 10, es decir ochenta horas anuales, ambas partes acuerdan que las mismas se compensarán por un tiempo equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75 por ciento en cada hora extraordinaria realizada, en lugar de retribuir las monetariamente. Para tal fin, se acudirá a las distintas modalidades de contratación colectiva, o en su caso individual, recogidas en la normativa vigente, para facilitar descansos».

La opción preferente por el descanso compensatorio con incrementos notables se acoge también en el artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98). Conforme al mismo, «las horas extraordinarias se acumularán por el período de un mes, pudiéndose compensar en descanso, aplicándose los incrementos de 1,75 en días normales y de 1,90 en días festivos, entendiéndose por festivos incluso los días de descanso. La compensación en tiempo de descanso se realizará dentro de las cuatro semanas siguientes al mes de su realización. Si las horas extraordinarias no se han compensado en el período indicado en el párrafo anterior, deberán ser abonadas con los incrementos recogidos en el presente artículo en la nómina correspondiente al mes siguiente de su realización».

C) Límites

Como regla, la negociación colectiva examinada refleja el límite estatutario de ochenta horas extraordinarias al año, aunque es frecuente la advertencia sobre la conveniencia de su limitación. Así, artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) a cuyo tenor, «dado el alto nivel de desempleo en el sector, se procurará que el número de horas extraordinarias que se realiza

sea el mínimo. Acogiéndose para ello las empresas a las distintas modalidades de contratación existentes». A veces incluso con cierta contradicción. por ejemplo en artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) en el que «en compensación de las mejoras de este Convenio y en beneficio de la productividad, se pacta de común acuerdo por ambas partes que las horas extraordinarias cuando sean necesarias a juicio de la empresa se realizarán con el límite de ochenta horas anuales»

No muy explicable resulta la previsión incluida en CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) al señalar que «tendrán la naturaleza de horas extraordinarias o de exceso las que en cómputo bisemanal superen las ochenta horas de jornada ordinaria de trabajo».

D) Control

A efectos del control sobre la realización de horas extraordinarias, y sin perjuicio de la obligación de registrar las horas extraordinarias realizadas día a día, totalizando el período fijado para el abono de las retribuciones y entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (art. 35.5 ET)⁸⁵, los convenios estudiados articulan dos distintos procedimientos comúnmente concurrentes.

De una lado, el control a través de su comunicación a los representantes legales de los trabajadores⁸⁶; y, de otro lado, la necesidad de dar cuenta a la Comisión Paritaria del Convenio del número de horas extraordinarias realizado⁸⁷.

⁸⁵ Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98).

⁸⁶ Artículo 18.3 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 4 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98).

⁸⁷ CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97).

20.3. DESCANSO SEMANAL

La especialidad que el régimen de descanso semanal presenta en el sector de transporte por carretera viene dada por la posibilidad de computar el descanso semanal de día y medio previsto en el artículo 37.1 ET, en períodos de hasta cuatro semanas (art. 9 RD 1561/1995). Ello no obstante, «normalmente» debe garantizarse un descanso de *cuarenta y cinco horas consecutivas a la semana*, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas, que es posible reducir «hasta un mínimo de *treinta y seis horas consecutivas* cuando se tome en el lugar en que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor, o hasta *veinticuatro horas consecutivas* cuando se tome en lugar distinto, siempre que se compense cada reducción con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella en que se haya producido» (art. 11.5 RD 1561/1995).

Sobre este sustrato normativo, los distintos convenios vienen a particularizar sus soluciones, relativas tanto a la determinación y cómputo de los días de descanso, como a la compensación que deben recibir los trabajadores cuando no pueden disfrutarlos.

20.3.1. Determinación y cómputo

Sin duda, la solución más habitual que los convenios dan al problema de la determinación y cómputo del descanso semanal es la que lo establece, con carácter general, en día y medio acumulable por períodos bisemanales⁸⁸. Ello equivale a que, como regla, los trabajadores descansen una semana un día y la otra dos, o viceversa. No obstante, en algún caso se traduce en un descanso bisemanal de «cuatro días ininterrumpidos»⁸⁹.

Excepcionalmente, se establece también el descanso de día y medio sin indicación sobre su posible acumulación⁹⁰, la posibili-

⁸⁸ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 36 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

⁸⁹ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97).

⁹⁰ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales)

dad de acumulación mensual de este día y medio⁹¹, o se reconocen dos días de descanso⁹², que unos convenios advierten son acumulables también bisemanalmente⁹³ o en períodos de tres semanas⁹⁴.

Y también de manera excepcional los convenios distinguen entre el descanso para el personal de movimiento y el descanso semanal del resto del personal⁹⁵.

de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) (o su equivalente de cuarenta horas), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97) (indica que serán sábado y domingo o domingo y lunes, excepto para los servicios regulares y urbanos, que podrán ser cualquier día de la semana, siempre que sean dos días consecutivos).

⁹¹ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97). Añade este convenio una distinción según la clase de transporte. Así: a) dos días de descanso a la semana ininterrumpidos en las líneas de cercanías y en aquellos servicios regulares en los que la implantación de esta modalidad no suponga el desplazamiento del correturnos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio; b) día y medio de descanso, estableciéndose el descanso para la primera semana en un día y dos para la segunda, o viceversa. Para esta modalidad el cómputo será bisemanal.

⁹² Artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97). También parece que en artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) cuando dispone que «los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a que se compute su descanso semanal de forma que por cada seis días de trabajo devenguen dos de descanso consecutivo, salvo acuerdo en contrario».

⁹³ Artículo 24 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95).

⁹⁴ Artículo 5 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), por acuerdo entre empresa y trabajadores.

⁹⁵ Así, en artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) que para el resto del personal fija «al menos un día y medio semanal, siendo éstos el domingo y la tarde del sábado preferentemente» y para el personal de movimiento señala que su descanso «comenzará al menos a las 0 horas del día que corresponda, no pudiéndosele señalar servicio al trabajador hasta las 6 horas del día siguiente a su terminación». Añadiendo su artículo 16 que «el descanso del personal de movimiento, se realizará de forma rotativa, durante dos días consecutivos, tras seis días de trabajo (seis días trabajados, dos días de descanso). Los descansos semanales deberán ser preavisados por las empresas con una periodicidad al menos bimensual».

También en artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) que frente al descanso general de día y medio ininterrumpido, reconoce al personal de movimiento «tres días en cómputo bisemanal librando un día la primera semana y dos la siguiente, o viceversa, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador». Ade-

20.3.2. Compensación por el no disfrute

Dada la naturaleza de la actividad de transporte por carretera, donde con frecuencia al trabajo normal se añade un importante volumen justamente en fines de semana y festivos (transporte discrecional), la gran mayoría de convenios del sector cuidan de precisar las consecuencias de la imposibilidad de disfrute del descanso semanal.

En este sentido, un buen número de convenios advierte directamente que el descanso semanal no es sustituible por compensación económica⁹⁶ o bien —lo que viene a ser lo mismo— ordenan un descanso compensatorio⁹⁷.

No obstante, es mucho más frecuente que se establezca como consecuencia la mera compensación económica, debidamente incrementada frente al valor del salario día⁹⁸ y todavía más que ofrezcan ambas alternativas⁹⁹.

más, advierte que «el trabajador librará de forma que disfrute, al menos, tres domingos de cada doce». Similar es la regulación que hace el artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) y artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92).

⁹⁶ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95).

⁹⁷ Artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) (que puede acumularse a vacaciones).

⁹⁸ Artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) (incremento del 140%), CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92) (7.000 pts. por jornada completa trabajada y de 3.500 pts. en media jornada), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) (75%), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97) (140%).

⁹⁹ Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) (en salario, incremento del 75%), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) (indemnización de 5.504 pts. si se facilita el descanso correspondiente y 2.751 pts. si se facilita en los seis días siguientes o se hubiese disfrutado con anterioridad), artículo 24 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95) y artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) (recargo del 175%. Añade el último que la compensación será de día y medio acumulable «para su disfrute en período de temporada baja (de noviembre a abril, ambos inclusive), o al final del contrato, o períodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos»;

Distinta de esta compensación es la específica retribución que por lo común tiene el trabajo en domingo o festivo frente al trabajo que se desarrolla en jornada ordinaria y que, en algunos convenios se denomina *plus de festivos*¹⁰⁰.

20.4. FESTIVIDADES LABORALES

Salvo algún caso de remisión a la normativa vigente en la materia¹⁰¹, los distintos convenios negociados en el sector del transporte de viajeros por carretera regulan con mayor o menor intensidad el régimen de las fiestas laborales.

De una parte, y respecto de los días festivos, para sumar a aquella normativa algún festivo propio (San Cristóbal), aunque ello contradice el carácter máximo de catorce festivos anuales que resulta del artículo 37.2 ET¹⁰², para establecer alguna mejora en la jornada de trabajo de ciertos y significados festivos¹⁰³ o para premiar el trabajo en esos mismos festivos¹⁰⁴.

artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98) (incremento de 75%), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) (10.193 pts./día), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) (100%).

¹⁰⁰ Artículo 25 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96).

¹⁰¹ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98).

¹⁰² Artículo 16. CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96). Sin duda por la razón que se apunta en el texto, otros convenios son mucho más cautelosos en este sentido. Así, el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) cuyo artículo 9 dispone que «para celebrar la festividad de San Cristóbal, patrono de la actividad del transporte, las empresas abonarán al personal que no disfrute jornada festiva en dicho día, y a los que se encuentren de vacaciones, y expresamente por tal motivo una gratificación consistente en 6.639 pts. y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 3.324 pts.».

¹⁰³ Por ejemplo, el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) dispone que «los días 24 y 31 de diciembre finalizará el servicio a las 20,30 horas, y los días de 25 de diciembre, 1 y 6 de enero comenzará a las 16 horas» y «los días 25 y 31 de diciembre, 1 y 6 de enero no se repetirán las mismas personas en el trabajo». Además, «el día 10 de julio (festividad de San Cristóbal), la jornada laboral fina-

Otras veces, la preocupación del convenio se manifiesta en relación a la imposibilidad de disfrute, alcanzándose soluciones del tipo de las expresadas en el apartado anterior¹⁰⁵.

El problema de la superposición entre fiesta laboral y día de descanso semanal del trabajador (ya sea sábado o domingo, o cualquier otro día de la semana), se resuelve, bien facilitando al trabajador otro día de descanso o compensándole económicamente¹⁰⁶.

lizará a las 21 horas, si dicho día no coincidiera en sábado, la festividad se pospondría para el sábado siguiente al 10 de julio». También el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) señala que «los días de Nochebuena y Nochevieja, las empresas de servicio regular cesarán sus servicios a las 21 horas». Por su parte, el artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) establece que «todos los trabajadores afectados por el presente Convenio guardarán fiesta obligatoria los días 1 de enero y 25 de diciembre de cada año». En esta misma dirección, el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) dispone en su apartado f) que «en los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) respectivamente no se iniciarán servicios a partir de las 14 horas, excepto los servicios que sean fijos, tanto regulares como discrecionales».

¹⁰⁴ Así, según los arts. 14 y 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), «todo el personal incluido en este Convenio colectivo que trabaje, en jornada media o total, entre las 22 horas del día 24 de diciembre y las 6 horas del día 25, y entre las 22 horas del día 31 de diciembre y las 6 horas del día 1 de enero (o los días señalados como festivos en Semana Santa, por la autoridad laboral competente) percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 4.275 pts.». A tenor del artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), «todo el personal que el día 24 y/o 31 de diciembre trabaje desde las 24 horas a las 6 de la mañana del día siguiente, percibirá un salario normal (salario base, plus de Convenio y antigüedad o escala de vinculación, según corresponda), con un incremento del 150 por ciento).

¹⁰⁵ Por ejemplo, el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) dispone que al «personal que por razón del trabajo, no disfrutase de descanso en cualquiera de los catorce días festivos del año, se le concederá el mismo en las cinco semanas inmediatamente siguientes a la fecha del festivo. En el supuesto excepcional de no haber disfrutado el descanso en el indicado plazo, se le abonará como descanso compensatorio no disfrutado». Por su parte, el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) indica que «cuando por razones técnicas no se pudiera disfrutar del día de fiesta correspondiente o en su caso, el descanso semanal, la empresa estará obligada, o a dar un descanso compensatorio de común acuerdo entre las partes, o a compensarlo económicamente». Similar el artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97). También, artículo 32 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

¹⁰⁶ Artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98).

En fin, al igual que el trabajo en días señalados con carácter general como de descanso semanal (domingo y sábado o lunes), también el trabajo en festivo tiene habitualmente una compensación específica o modo de *plus de festivos*.

20.5. LICENCIAS

Aparte los contados convenios que simplemente remiten al ET en materia de licencias o permisos¹⁰⁷ o se limitan a copiar su contenido¹⁰⁸, la absoluta mayoría de los analizados ensayan con desigual éxito una regulación original de estas interrupciones.

En unos casos, en efecto, el convenio combina sus soluciones originales, con las reglas legales preexistentes, normalmente recogiendo aquéllas y remitiendo para los demás supuestos al ET¹⁰⁹. Sin embargo, con mucha más frecuencia, los convenios prefieren copiar, junto a sus propuestas, el texto, más o menos, íntegro del artículo 37. 3, 4 y 5 ET, dando lugar así unos catálogos de licencias que, en ocasiones, nada o casi nada aportan sobre lo ya dispuesto en la Ley¹¹⁰.

¹⁰⁷ Así, Artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92)

¹⁰⁸ Artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98)

¹⁰⁹ Artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 37 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97). La misma técnica utilizan el artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) y artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), aunque su contenido, que incluye también una remisión a la ordenanza, está superado legalmente.

En esta misma dirección, y sin necesidad de remitir al ET, dada su evidente aplicación, el artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97) simplemente establece «tres días de libre disposición al año por cada año de vigencia del presente Convenio, con preaviso a la empresa de setenta y dos horas y de acuerdo con las necesidades de la misma».

¹¹⁰ Por ejemplo, artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

20.5.1. Mejora convencional de los supuestos de interrupción previstos en el artículo 37 ET

A) Matrimonio

Frente a los quince días por matrimonio que garantiza el artículo 37.3 a) ET —y que, como queda dicha, numerosos convenios se cuidan de recordar—, son habituales en el sector a examen los casos de mejora que llevan la duración de esta licencia a dieciséis¹¹¹, diecisiete¹¹², dieciocho¹¹³ y veinte días¹¹⁴.

Una fórmula de incremento original (y que acaba trastocando su naturaleza de permiso retribuido) es la propuesta por el artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), toda vez que si bien la licencia de mérito tiene una duración de quince días, «este permiso retribuido podrá incrementarse, a instancias del trabajador, en cinco días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de estos cinco últimos días de prórroga».

B) Nacimiento de hijo

El aumento de los dos días que por nacimiento de hijo reconoce el artículo 37.3 b) ET es igualmente frecuente, mediante soluciones que van desde el posible incremento en un día más en caso de ser precisa intervención quirúrgica, y siempre siendo uno de los días laboral¹¹⁵, hasta el directo e incondicional reconocimiento de tres días naturales¹¹⁶.

¹¹¹ Artículo 37 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98).

¹¹² Artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97).

¹¹³ Artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 13. CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97).

¹¹⁴ Artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

¹¹⁵ Artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96).

¹¹⁶ Artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Gua-

Incluso es común la posibilidad de ampliar la licencia de un mínimo de tres a un máximo de cinco días si ocurren situaciones de gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador¹¹⁷. Más rara es la solución intermedia de cuatro días¹¹⁸.

Por lo demás, hay que tener presente que, a pesar de la omni-comprehensiva fórmula con que el artículo 37.3, b ET contempla este supuesto («nacimiento de hijo») sigue siendo habitual en la negociación colectiva la denominación de permiso o licencia «por alumbramiento de esposa». Por ello, algún convenio añade que el permiso también se disfruta en caso de hijo no marital, esto es, por alumbramiento de «compañera»¹¹⁹.

C) *Enfermedad*

La mejora convencional de los dos días de licencia por enfermedad grave —identificada con criterio restrictivo en algunos convenios como la que requiere hospitalización— de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 37.3 b ET) lleva su dura-

dalajara (BOP 05/05/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 13. CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98).

¹¹⁷ Artículo, 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

¹¹⁸ Artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97).

¹¹⁹ Artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98). En este sentido, el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) señala que «se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia en caso de no concurrir situación de matrimonio en los padres por simple reconocimiento oficial, con inscripción del hijo nacido».

ción, en la mayoría de los casos a los tres días naturales¹²⁰, que en caso de desplazamiento algún convenio eleva a cinco días¹²¹.

No obstante, la mejora convencional suele ser todavía mayor cuando se trata de enfermedad grave del cónyuge (y parientes en primer grado), en cuyo caso algunos convenios reconocen hasta cinco días¹²². Más generoso, el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) establece en estos casos de enfermedad del cónyuge un permiso «de cinco a ocho días, según distancia, y diez días si es en el extranjero».

El artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) hace extensivo su régimen de licencias en relación con el caso de enfermedad de pariente a la «compañera» del trabajador, y el artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), contempla el caso de «enfermedad grave o fallecimiento de un miembro de una pareja mixta de hecho» que da derecho a tres días naturales de licencia siempre que se justifique una convivencia mínima, de, al menos, dos años.

D) Fallecimiento

Con cierta frecuencia, los convenios examinados coinciden en plantear el caso de fallecimiento del cónyuge como supuesto separado a efectos de la determinación del número de días de licencia que corresponden que, en estos casos, resultan superiores a los asignados para los restantes supuestos. Así, se establecen diez¹²³, cinco¹²⁴, cuatro¹²⁵ o tres días¹²⁶.

¹²⁰ Artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) (salvo que las circunstancias del caso, a juicio de la empresa exija un mayor plazo), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98).

¹²¹ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97).

¹²² Artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95).

¹²³ Artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95)

¹²⁴ Artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

¹²⁵ Artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP

Otras veces, del grupo de parientes se separan, a estos mismos efectos, padres, cónyuge e hijos. En estos casos, la duración de la licencia puede ser de cinco días¹²⁷, de tres días ampliables a cinco¹²⁸ o de tres días¹²⁹.

Por su parte, el artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) amplía este supuesto de licencia al fallecimiento de tíos carnales, «ampliándose a tres días, si residen en localidad distinta a la del domicilio del trabajador».

E) Cambio de domicilio habitual

Las escasas aportaciones convencionales respecto de la clase de licencia prevista en el artículo 37.3 c) ET consisten en la elevación de día de permiso previsto legalmente a día y medio¹³⁰ y, más comúnmente a dos días¹³¹.

13/11/97), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98).

¹²⁶ Artículo 13. CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97).

¹²⁷ Artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) (pero podrá ser aumentado de común acuerdo con el empresario), artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98).

¹²⁸ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) (diez días si es en el extranjero)

¹²⁹ Ata. 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

¹³⁰ Artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97).

¹³¹ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) y artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) (tres si es fuera de la localidad), artículo 13. CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97).

F) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

Aparte la reiteración tediosa de los dispuestos en el artículo 37.3.d) ET, la única aportación convencional respecto de este tipo de licencia es la inclusión en el mismo dispuesta por el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) del tiempo indispensable para realizar «los necesarios trámites de Registro Civil».

20.5.2. Regulación convencional de otros permisos previstos en el ET o en otras normas

Si se deja aparte lo que es mera reproducción de su contenido, la regulación convencional de los supuestos de licencia no incluidos en el artículo 37.3 ET es prácticamente anecdótica.

De los permisos para promoción y formación profesional en el trabajo o por estudios (art. 23 ET) tratan unos pocos convenios. El CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), cuyo artículo 16 dispone que los permisos «por tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes en centro de formación académica o profesional, (serán) retribuidos los diez primeros días del año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número». El CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) únicamente se ocupa artículo 13 de establecer la exigencia de justificación del centro, mientras que el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) se limita a copiar el artículo 23 ET y el artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) a reconocer el permiso (aunque sí parece que retribuido) «por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes en centros, y de estudios oficiales».

Del supuesto de guarda legal de menor o disminuido (art.37.5 ET) trata el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Alava (BOTH A 31/07/96) para disponer que «aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho una vez al año, a dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos, siempre que implique desplazamiento a más de 100 kilómetros, o un día a menos de la citada distancia».

20.5.3. Supuestos de permisos de creación convencional

A) *Matrimonio de parientes y otros eventos familiares*

Sin duda, el supuesto de licencia retribuida de creación convencional más generalizado es el de matrimonio de parientes, típicamente hijos, pero también a veces padres o hermanos, naturales o políticos. Como regla general, en estos casos se reconoce un día de permiso¹³², aunque a veces se dispone su ampliación a tres, si hay desplazamiento¹³³.

Más limitadamente, algunos convenios también prevén un día de permiso retribuido por «bodas, bautizos, comuniones de hijos o hermanos, un día, coincidiendo con la fecha señalada»¹³⁴, primera comunión o bautizo¹³⁵ o primera comunión o ceremonia similar en otras religiones, cuando se trate de hijos o nietos¹³⁶.

B) *Renovación del permiso de conducir*

Una licencia por el tiempo indispensable para que los conductores renueven el permiso de conducir es, igualmente habitual —y lógica— en el sector examinado¹³⁷. Excepcionalmente, algún convenio alarga la duración a un día¹³⁸.

¹³² CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

¹³³ Artículo, 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 37 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97) (en este convenio la ampliación se hace a razón de un día por cada 200 kilómetros de distancia o fracción con un máximo de tres días).

¹³⁴ Artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95).

¹³⁵ Artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

¹³⁶ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98).

¹³⁷ CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

¹³⁸ Artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), salvo que los medios regulares de transporte impongan razonablemente un plazo más amplio. artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97).

Otra forma de atender a esta necesidad es la propuesta por los CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97) y CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) (arts. 13 y 15). A saber: «las empresas vendrán obligadas a hacer coincidir el día de descanso semanal del trabajador, con el día que necesite para renovar su carné de conducir por el cual está contratado, siempre que el servicio que estén haciendo los conductores afectados no les deje tiempo libre para ello. Estos permisos podrán ser ampliados por un día más de licencia retribuida, cuando el evento tuviera lugar fuera de donde esté situado el centro de trabajo. Esta ampliación será a razón de un día más por cada 300 kilómetros de distancia existente entre el centro de trabajo y el lugar donde se produzca el evento. La distancia se tomará en razón de los kilómetros sin duplicar por razones de ida y vuelta».

Enteramente excepcional es, en cambio, la previsión sobre licencia retributiva por el tiempo indispensable para renovar el D.N.I. que sí se contiene en el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96).

C) Asuntos propios

En bastantes ocasiones los convenios del sector estudiado reconocen ampliamente un día al año retribuido para asuntos propios debidamente justificados¹³⁹. A un máximo de tres días no continuados al año, siempre que lo solicite con cuarenta y ocho horas de antelación llega el artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz

¹³⁹ Artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) (que será concedido siempre que no coincida en su petición más del 5 por ciento de la plantilla. No podrá coincidir con día anterior o posterior de la fecha de disfrute de vacaciones, ni en su caso, de las fechas de descanso semanal), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) (este día «podrá dividirse en dos períodos a disfrutar desde las nueve horas de la mañana, hasta las catorce horas de la tarde del mismo día, cada uno, en todo caso, el trabajador deberá preavisar a la empresa en un plazo mínimo de veinticuatro horas»), artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

(BOP 25/08/98) y con una duración variable de uno a cinco días, se configura este permiso en artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97). Por su parte, el artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98) contempla una licencia de dos días al año (prorrogables hasta cinco) de libre disposición para asuntos personales sin justificar cuyo «tratamiento económico (es el mismo) que las vacaciones y sustituyen a los días 28 de junio y 10 de julio, festivos contemplados en Convenios anteriores con lo cual la reducción de dieciséis horas de jornada a la máxima anual contemplada en este Convenio se alcanza con el disfrute de los dos días de libre disposición».

D) Consulta médica

El tiempo necesario para consulta médica es otro de los supuestos que con cierta habitualidad configura la negociación colectiva estudiada como integrante de un supuesto de licencia retribuida ¹⁴⁰.

El artículo 8.11 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) prevé a estos fines una licencia de seis medios días en el transcurso del año, mientras que en CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97) (arts. 13 y 11), la licencia se reconoce por tres días en caso de consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

E) Otras licencias retribuidas

Otros permisos retribuidos pactados en los convenios colectivos del sector de transporte de viajeros por carretera no incluíbles en los grupos anteriores son el permiso innominado y sin causa de dos días que reconoce el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97) «para todos los trabajadores (...) avisándose con al menos cinco días de antelación» y el día de permiso que prevé, igualmente sin causa, el artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) y que «se podrá acumular una vez al año a los per-

¹⁴⁰ Artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) (siempre que no exceda de seis horas), artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97).

misos legalmente establecidos en el artículo 37, párrafo 3. a), b) y e), del Estatuto de los Trabajadores».

F) Licencias sin sueldo

Además de algunas extrañas remisiones a la Ordenanza o a la legislación vigente para la disciplina de los permisos no retribuidos¹⁴¹, la negociación colectiva que se analiza reconoce los siguientes supuestos de permiso no retribuido:

- Hasta cinco días por enfermedad de padre, madre, cónyuge e hijos en artículo 38 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97).
- Posibilidad de disponer de «noventa días al año, sin retribución, en períodos de siete días, avisando a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación y siempre que se justifique por escrito la petición por parte del trabajador» contemplada en el artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97)
- Cuatro días al año de asuntos propios, que, salvo casos excepcionales deberán solicitarse con una antelación de cuarenta y ocho horas, quedando exceptuados del disfrute de asuntos propios los domingos y festivos (art. 8 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León [BOP 08/08/97]).
- Licencias sin sueldo en cada año natural por plazo no inferior a ocho días ni superior a sesenta, a disfrutar en una o varias veces, que les serán concedidas a los trabajadores fijos que hubieran cumplido dos años al servicio de la empresa siempre que lo permitan las necesidades de la empresa (art. 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León [BOP 08/08/97])¹⁴².
- Tres días, con cargo a las vacaciones con un preaviso de siete días, excepto en los casos de fallecimiento, no pudiendo

¹⁴¹ Artículo 37 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 19.2 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97).

¹⁴² Igual, pero sin exigir la condición de fijo y estableciendo la duración mínimo del permiso en quince días, artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97) y artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96).

concurrir en este supuesto más de tres trabajadores (art. 11 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León [BOP 08/08/97]).

- Licencia de un día sin sueldo, por necesidad debidamente justificada de acompañar a hijos menores de edad a consulta médica, al no existir cónyuge del trabajador o, en caso de separación o divorcio, el trabajador tuviera la custodia del hijo menor, o coincida con los días de visita (Art. 30 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra [BOP 11/12/97]).

20.6. VACACIONES

20.6.1. Duración de las vacaciones

Tan abrumadoramente mayoritaria como inoperante, por reiterar lo ya prevenido en el artículo 38 ET, es la regla que establece la duración de las vacaciones en treinta días naturales¹⁴³.

¹⁴³ Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 26 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 39 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 25. CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) (no obstante, por cada cinco años de antigüedad en la empresa el trabajador tendrá un día más de vacaciones, con un tope máximo de treinta y cinco días), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 11 CC transporte de viaje-

Sólo unos pocos convenios elevan esta duración a treinta y un días naturales¹⁴⁴ o a treinta y dos días¹⁴⁵. Una regla original e intermedia es la que establece el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98) al señalar que «todo el personal al servicio de las empresas regidas por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta y un días naturales en el supuesto de que se trate de un único período sin interrupción o de treinta y dos días naturales, en el supuesto de división en dos del período total».

En todo caso, como cuida de apostillar también un buen número de los convenios analizados, estas duraciones lo son para el tiempo trabajado correspondiente a un año, de modo que cuando los trabajadores no llevan un año en la empresa el cálculo se hace en *proporción* al tiempo trabajado¹⁴⁶. De manera aislada, algún convenio indi-

ros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

¹⁴⁴ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria, artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96).

¹⁴⁵ Artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 18.7 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

¹⁴⁶ Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 26 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98).

ca que esta regla de proporcionalidad sólo es de aplicación para los trabajadores que ingresen después de los primeros tres meses del año¹⁴⁷.

La prohibición de compensar en metálico el no disfrute de las vacaciones se excepciona de acuerdo con el artículo 18.7 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) «cuando se trate de trabajadores cuyo contrato haya durado menos de un año». El caso de trabajadores «con contratos interanuales de duración inferior a un año» se contempla en el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), que dispone que, a estos trabajadores «se les respetarán las vacaciones, no prescribiendo el 31 de diciembre». En cambio, «en los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones. En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la empresa y el trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute».

4.6.2. Fijación y distribución de las vacaciones

La vigente regulación legal del derecho a vacaciones únicamente advierte que «el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual» y que «el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones» (art. 38.1 y 2 ET).

Ello se traduce en una mayor libertad de los convenios colectivos para establecer las reglas relativas a los períodos, fijación y distribución de las vacaciones, aunque todavía algunos convenios prefieren hacer suyas las reglas sobre fijación de período de disfrute incorporadas a la versión de 1980 del artículo 38.2 ET¹⁴⁸ y, particularmente,

¹⁴⁷ Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97).

¹⁴⁸ Así, artículo 39.2 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98). Como es sabido, dicho apartado del artículo 38 disponía que «el período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, que también podrá convenir en la división en dos del período total. A falta de acuerdo, se respetarán sobre planificación anual de vacaciones los criterios siguientes:

la posibilidad de partir en dos el período total de vacaciones, uno de los cuales, al menos, habrá de disfrutarse ininterrumpidamente ¹⁴⁹.

En estos casos, usualmente se señala también un período acotado para el disfrute de uno de los períodos ¹⁵⁰. Otras veces, la regla convencional deja al trabajador la elección de uno de los períodos, excluyéndose en su caso y como disponía el viejo artículo 38.2 a) ET la época de mayor actividad productiva en la empresa ¹⁵¹.

En cuanto a la determinación de las fechas concretas e individuales de vacaciones, como regla se parte de la previa confección del calendario de vacaciones entre empresa y representantes de los trabajadores ¹⁵², bien en el último trimestre del año anterior, bien dentro

-
- a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa (estacional), previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
 - b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.
 - c) Cuando exista un régimen de turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

¹⁴⁹ Entre otros, artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 18.7 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97).

¹⁵⁰ Vgr. entre los meses de junio a septiembre (art. 19 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria [BOC 30/01/98]), entre mayo y septiembre (art. 8 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón [BOP 23/06/98]), entre mayo y octubre (art. 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla [BOP 11/10/97]), entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, pero «si las vacaciones se disfrutasen ininterrumpidas, se procurará que cada dos años sean disfrutadas dentro del período del 1 de julio y el 15 de septiembre» (art. 16 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia [BOP 27/04/98]), entre junio y septiembre (art.11 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja [BOLR 18/07/92]).

¹⁵¹ Vgr. artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 26 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98).

del primer trimestre del año en curso y, sobre su pauta, se instrumenta el acuerdo entre empresa y trabajador.

A efectos de determinar el orden de elección, numerosos convenios incorporan la regla de la rotación¹⁵³. En cambio, es menos común el establecimiento de preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones en favor de trabajadores con hijos en edad escolar¹⁵⁴.

En lo que se refiere a las fechas de inicio, en algún caso se advierte que las vacaciones no podrán iniciarse en día de descanso semanal ni en día festivo¹⁵⁵.

¹⁵² Artículo 39.3 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 25. CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), artículo 26 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98).

¹⁵³ Vgr. artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 25. CC transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 9 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97).

¹⁵⁴ Se acoge, por ejemplo, en artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92).

¹⁵⁵ Artículo 26 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Girona

20.6.3. Retribución de las vacaciones

La tradicional omisión estatutaria respecto de cual haya de ser el salario a percibir por el trabajador durante el «período de vacaciones anuales retribuidas» se suple generalmente en los convenios colectivos estudiados mediante la asunción de la regla internacional que alude a la retribución normal del trabajador.

Así, se fija como retribución de las vacaciones el *salario real*¹⁵⁶, un salario «compuesto de los mismos conceptos como se estuviesen trabajando»¹⁵⁷, los salarios que «correspondan a los trabajadores en jornada ordinaria»¹⁵⁸ o las «retribuciones que se perciban en la jornada normal»¹⁵⁹.

Qué sean en concreto estos conceptos jurídicos indeterminados es algo que resuelven otros convenios de muy distintas maneras. Típicamente, señalando que salario real es salario base, más el plus de Convenio y antigüedad¹⁶⁰. Otras veces, se alude sólo a salario base más antigüedad¹⁶¹.

(DOGC 24/11/97), artículo 39.3 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97).

¹⁵⁶ Artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97).

¹⁵⁷ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98).

¹⁵⁸ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95).

¹⁵⁹ Artículo 18.7 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

¹⁶⁰ Así, artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), a cuyo tenor «el personal sometido al presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales; este período será retribuido en función del salario real, es decir, salario base más el plus de Convenio, más la antigüedad». También establecen esta retribución, artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97), El artículo 30 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96) señala salario base, antigüedad, plus Convenio y, a quien procediese, plus especial de disponibilidad y plus de transporte.

¹⁶¹ Artículo 39 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97).

Otras posibilidades son la referencia al «salario íntegro, excepto dietas y horas extraordinarias»¹⁶², al «suelo íntegro, antigüedad y prima de asistencia»¹⁶³, «salario base, antigüedad y el plus de conductor-perceptor a quien corresponda»¹⁶⁴ o salario base más antigüedad y gratificación de actividad¹⁶⁵.

Aparte de la retribución de las vacaciones, numerosos convenios estipulan también el derecho del trabajo a una gratificación extraordinaria de cuantía alzada en concepto de bolsa de vacaciones, bien en general¹⁶⁶, bien para el caso en que el trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en la fecha deseada o en el período preestablecido de vacaciones¹⁶⁷.

20.6.4. Interrupción de las vacaciones

Muy escasas son las previsiones convencionales para el caso de que el trabajador no pueda disfrutar de manera efectiva sus vacaciones en el período asignado por causa no imputable ni a él mismo, ni a la empresa. Típicamente en caso de Incapacidad Temporal sobrevenida una vez iniciado el disfrute de vacaciones.

En este sentido, los pocos convenios que tratan el problema determinan la interrupción del período de disfrute siempre que exista hospitalización o inmovilización del trabajador¹⁶⁸. El caso de IT anterior al inicio de las vacaciones se contempla en artículo 13 CC

¹⁶² Artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97).

¹⁶³ Artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97).

¹⁶⁴ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercañas) de Murcia (BORM 07/12/96).

¹⁶⁵ Artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98).

¹⁶⁶ Artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97).

¹⁶⁷ Artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 26 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95).

¹⁶⁸ Artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 8 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96).

transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTHA 31/07/96), que decide la fijación de un nuevo período, «siempre que se puedan disfrutar dentro del año natural».

21. VICISITUDES

21.1. MOVILIDAD FUNCIONAL

Aparte la remisión o mera reproducción de lo ya dispuesto en el artículo 39 ET, en especial para los casos de realización de trabajos de categoría superior o inferior a la pactada (antiguo art. 23 ET)¹, las escasas reglas que aporta la negociación colectiva en el sector del transporte de viajeros por carretera respecto al problema de la movilidad funcional de los trabajadores son unas veces amalgama de los vigentes artículo 39 y 22 ET² y otras concreción de alguno o algunos de los límites legales³

¹ Artículo 36 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97).

² Así, artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), a cuyo tenor «podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de los grupos profesionales, cuando lo requiera la organización del servicio, durante el tiempo preciso y siempre que el trabajador objeto de movilidad tenga aptitud, en su caso académicamente reconocida, para desempeñar las nuevas funciones garantizando a los trabajadores objeto de tal movilidad, sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la normativa aplicable.

En el ejercicio de la movilidad funcional las empresas deberán respetar la dignidad del trabajador y el principio de no discriminación.

Se entenderá que una categoría profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

En todo caso el ejercicio de la movilidad, de producirse lo será dentro de los grupos profesionales, salvo para los trabajadores adscritos habitualmente a la realización de tareas auxiliares del servicio de transporte».

³ A tenor del artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP

Excepcionalmente, algún convenio autoriza la movilidad funcional con carácter general, «para todos los trabajadores, con la limitación de que las tareas encomendadas estén dentro del ámbito de la actividad de la empresa». A este respecto, los únicos límites son la concurrencia de circunstancias excepcionales y «que el trabajador no pueda realizar las funciones propias de su categoría profesional»⁴.

Igualmente resulta excepcional la previsión convencional sobre readaptación funcional de trabajadores con capacidad disminuida. Se ocupa de ello el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), a cuyo tenor «las empresas deberán acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad u otra circunstancia antes de su jubilación, destinándole a otro tipo de trabajo adecuado a sus condiciones siempre que exista plaza vacante, respetándole el salario. El personal acogido a esta situación no podrá exceder del 5 por ciento del total de la categoría respectiva».

21.2. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Tampoco es habitual que los convenios colectivos del sector analizado se ocupen de los problemas que plantea la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Como excepción más sobresaliente, el artículo 46 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) y la Disp. Adic. 3.^a CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) disponen que «tanto en despidos colectivos como en lo relativo a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se presentará la documentación correspondiente a las razones que los motiven, ya sean económicas, técnicas, organizativas o de producción». Además, en relación a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, «el período de consultas que ha de preceder a la decisión de la modificación establecida en el artículo 41.4 del modificado Estatuto de los Trabajadores, se establece en veinte días, sin perjuicio de las obligaciones comprendidas en la normativa vigente».

25/06/98), la encomienda de trabajos de inferior categoría no puede perjudicar la formación profesional y ni el derecho a la retribución correspondiente a la categoría.

⁴ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97).

21.3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los escasos convenios colectivos que en el sector del transporte de viajeros por carretera tratan de la movilidad geográfica de los trabajadores, intentan, con éxito variable, resolver algunas dudas de las que deja abiertas el régimen jurídico diseñado en el artículo 40 ET.

Sin duda, el mejor exponente de lo que se dice es el CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) cuyo artículo 30, rubricado «movilidad geográfica» es claro ejemplo de lo que la negociación colectiva puede hacer en una materia habitualmente ajena al contenido de las negociaciones.

En efecto, partiendo de la idea de que es traslado el desplazamiento a otro centro de trabajo que implica un cambio de domicilio, el convenio «entiende que un desplazamiento implica cambio de domicilio cuando el centro de trabajo del nuevo destino diste más de 40 kilómetros de su centro o de su domicilio actual». En cuanto al procedimiento, se establece la «negociación preceptiva con la representación legal de los trabajadores, la intervención de los mecanismos del AGA y un preaviso previo de cuarenta y cinco días. Además, como plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo fija el de treinta días.

Frente al derecho condicionado al traslado por traslado de cónyuge que reconoce el artículo 40.3 ET «si hubiera puesto de trabajo», el convenio citado dispone simplemente que «si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuese trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad».

En cuanto a los gastos del traslado, el convenio señala que el trabajador trasladado tendrá derecho a los siguientes conceptos compensatorios: «billete para el trabajador y familiares que vivan a sus expensas, transporte de mobiliario, ropa y útiles de su hogar, indemnización consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional, en único pago, compensación durante doce meses de la diferencia de coste de vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características)».

En fin, si el trabajador opta por la extinción de su contrato, en lugar de la indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio (art. 40.1, 3.º ET), el convenio estipula una indemnización de 25 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades.

Igualmente resulta de interés la regulación que de los traslados hace el artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), al disponer que «en el supuesto de que un trabajador tenga que ser trasladado por supresión del puesto de trabajo que ocupaba o cualquier otra circunstancia, a otra residencia distinta, las empresas proporcionarán al trabajador una vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que resulte perjuicio para el trabajador y siempre de acuerdo con las necesidades familiares. La diferencia de alquileres entre lo que venía abonando el trabajador y lo que deba abonar en su nueva residencia será resarcida por el empresario mensualmente, teniendo el trabajador afectado la pertinente licencia remunerada para llevar a cabo el traslado de domicilio, corriendo la empresa con los gastos que se ocasionen con tal motivo».

Algún convenio se limita a indicar los supuestos de traslado que reconoce. Así, el artículo 10 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) a cuyo tenor el traslado podrá producirse a) por solicitud del interesado, b) por acuerdo entre la empresa y el trabajador, c) por permuta con otro trabajador, siempre que exista un acuerdo entre ambos y la empresa, y d) por necesidades del servicio. Con ello, además de reconocer directamente el derecho del trabajador a ser trasladado, también se da carta de naturaleza a la posibilidad de permuta.

Los efectos prácticos de otras previsiones convencionales son, en cambio, escasos o nulos. Así, cuando el artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) dispone que en «los traslados de centro de trabajo que se produzcan a partir de la vigencia del presente Convenio y que impliquen modificación de las condiciones de trabajo, se negociará con los trabajadores las posibles compensaciones». Y, desde luego lo es lo dispuesto en el artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) conforme al cual «cuando resulte procedente el traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de localidad distinta, implicando en ello el cambio de domicilio del trabajador, en este supuesto se estará a las condiciones más beneficiosas del Estatuto de los Trabajadores» (sic).

Tampoco es frecuente la negociación en materia de *desplazamientos*. De ellos, no obstante, trata el artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) para disponer que «cuando por razones del servicio la empresa desplazara temporalmente a sus trabajadores, por tiempo superior a tres meses, que exija el residir en población distinta de su

domicilio habitual, los trabajadores tendrán derecho a acumular los medios días del descanso semanal no disfrutados, hasta un total de seis días y medio, siendo a cargo del empresario los gastos de desplazamiento del trabajador hasta su domicilio para efectuar dicho descanso.

En el caso de que el trabajador regrese a su domicilio antes de llegar a acumular los seis días y medio de descanso, según lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá derecho a disfrutar el tiempo acumulado de descansos a partir del primer día de regreso».

21.4. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO/EXCEDENCIAS. PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

Como en el sector de transporte de mercancías, las regulaciones convencionales de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo se limitan a unas pocas reglas relativas a las excedencias. En cambio, el supuesto de privación del carné de conducir es objeto de un intensísima regulación, unas veces para configurarlo como desencajenante de movilidad funcional y otras como presupuesto de suspensión del contrato de trabajo.

21.4.1. Excedencias

Como regla general, los distintos convenios que tratan de las excedencias reproducen más o menos literalmente el contenido del artículo 46 ET, sin reparar siquiera en que de acuerdo con su apartado 6, «la situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean»⁵.

No obstante, y sobre aquella regulación, en algún caso se ensayan propuestas más originales. Así, el artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP

⁵ Así, artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 23 C transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), arts. 21 y 22 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 36 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97).

24/10/97) contempla el problema del trabajo del excedente voluntario en otra empresa, para disponer que éste «no podrá trabajar en empresa del mismo ramo o actividad, ya se trate por cuenta ajena o propia. De trabajar en esta clase de empresas se entenderá resuelto el contrato por parte del trabajador, mediante la oportuna notificación del empresario».

A veces, sin embargo, tales aportaciones son de dudosa validez. Carece de la misma, indudablemente, la consideración de los tres años de excedencia por cuidado de hijos como voluntaria que hace el artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98) (Cfr. art. 45.3 ET), y muy posiblemente tampoco la posea la limitación del derecho a excedencia voluntaria para trabajadores eventuales que incorpora el artículo 36 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), a cuyo tenor «quedan excluidos los trabajadores contratados eventuales con contrato igual o inferior a dos años». Aparte la posible discriminación que la regla encierra, porque a tenor de su artículo 23, el período máximo de duración de este contrato será de «13 meses y medio dentro de un período máximo de 18 meses».

El artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98) atiende particularmente al procedimiento de reingreso del excedente voluntario, que, como es sabido, queda supeditado *ex lege* a la existencia de vacante en su categoría o similar (art. 46.5 ET). Así, «si existiere vacante en su puesto de trabajo, deberá reingresar en el mismo. Si no existiese vacante en el mismo puesto de trabajo, cabrá que ingrese en otro distinto, siempre y cuando el trabajador reúna las capacidades requeridas por la empresa y con las condiciones laborales de este puesto, no obstante, de producirse esta eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, el trabajador sería reubicado a éste».

También del problema del reingreso, esta vez del trabajador declarado inválido total (y por tanto incurso en causa de extinción del contrato, *ex art. 49.1 e) ET*) trata el artículo 19, b) CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98). A su tenor, «los trabajadores de la plantilla de la empresa que sean declarados afectos a una invalidez total tendrán preferencia para ocupar vacante que exista o se produzca en la empresa. Será preciso para ello que su formación y/o las secuelas derivadas de la incapacidad les permita desarrollar con normalidad el nuevo puesto de trabajo. Será aplicable

a los trabajadores con contrato indefinido cuya invalidez sea declarada con posterioridad a la firma del presente Convenio».

Sí parece pensar en lo dispuesto en el artículo 46.6. ET el CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) cuando en su artículo 26 señala que «se concederán excedencias según lo previsto en la legislación laboral vigente, no obstante lo anterior, se seguirán los criterios que más abajo se detallan para los casos en que el trabajador/a alegue las causas siguientes: Nombramiento de un cargo público, político o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal, *enfermedad del productor, acreditación de estudios, circunstancias familiares especiales*: a) La no amortización del puesto de trabajo. b) Utilización de los contratos de interinaje para el tiempo que dura la excedencia. c) Reintegro automático al puesto de trabajo al finalizar la excedencia.

21.4.2. Retirada del carné de conducir

De la misma que en el sector de transporte de mercancías por carretera, también la negociación colectiva del sector de transporte de viajeros por carretera regula ampliamente las consecuencias jurídicas que tiene la retirada o privación del carné de conducir por decisión gubernativa o judicial como consecuencia de infracción de normas de tráfico y, su caso, de los resultados dañosos de las mismas.

En general, la regla convencional dispone que, en tales casos los trabajadores sean acoplados a un nuevo puesto de trabajo que puedan desempeñar, con derecho a seguir percibiendo el salario que tuviera asignado a su categoría profesional en el momento del accidente, aunque también se prevé, unas veces como alternativa y otras directamente, el mantenimiento del derecho al salario o a parte de él, sin asignación de nuevo puesto de trabajo e incluso la pura suspensión del contrato⁶

De una u otra forma, se excluye la consecuencia jurídica que aquél supuesto de hecho tendrían a falta de norma convencional,

⁶ Así, artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), siempre que la sanción sea de duración hasta doce meses, en caso contrario, procede la extinción del contrato. El artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98) dispone en primer lugar el reacoplamiento, pero «en caso de no ser posible (...), al conductor se le concederá una excedencia forzosa, con derecho a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción».

esto es, el despido, normalmente por la causa a) del artículo 52 ET. En este sentido, no es extraño se advierta que «la suspensión del permiso de conducir con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, no dará lugar por sí misma, a la suspensión o extinción de la relación laboral»⁷ o simplemente, que «la empresa no podrá despedir»⁸.

En todo caso, esta consecuencia (o cualquiera de sus variantes que luego se señalan) toma como premisa que la infracción de la que se sigue la sanción se comete durante 1) la conducción de un vehículo de la empresa y 2) por orden y cuenta de la misma⁹. En cambio, normalmente no se aplica si la infracción fue cometida al utilizar el vehículo fuera de la jornada laboral ordinaria¹⁰ o conduciendo otro vehículo¹¹, salvo que lo sea para ir o venir del trabajo¹².

⁷ Artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTHA 31/07/96). Similar, entre otros, artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

⁸ Artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97).

⁹ Artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila (BOP 13/05/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

¹⁰ Artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTHA 31/07/96), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

¹¹ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97).

¹² Artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y

La regla tiene, no obstante, importantes excepciones. Si duda, la primera y más repetida, la que impone la circunstancia de que la retirada del carnet derive de embriaguez¹³.

Otras limitaciones son el consumo de drogas¹⁴, conducción temeraria¹⁵, comisión de delito¹⁶ o falta laboral muy grave¹⁷.

Urbanos) de Ávila(BOP 13/05/97), artículo 19 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), hasta 14 meses; artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98)

¹³ Artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH A 31/07/96) (declarada en sentencia judicial firme), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 47 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila(BOP 13/05/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida(DOGC 10/10/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

¹⁴ Artículo 47 CC transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Urbanos) de Ávila(BOP 13/05/97), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97),

Desde otro punto de vista, la reincidencia también acaba erigiéndose en límite al disfrute de este derecho¹⁸.

Otras veces, se dispone un límite por empresa, bien respecto del número de conductores que pueden beneficiarse de esta situación¹⁹, bien respecto de la plantilla mínima de la empresa a la que se imponen las obligaciones derivadas de esta régimen. Por ejemplo, el artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97) señala «no será de aplicación este artículo a las empresas que ocupen a menos de diecinue-

artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92), artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

¹⁵ Artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96) No obstante, el artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97) dispone que «en el caso de que la retirada del carné sea producida por imprudencia temeraria, el beneficio expresado en este artículo sólo podrá ser utilizado por el trabajador cuando no acumule dos sanciones de retirada de carné por este motivo en un período de dos años».

¹⁶ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97).

¹⁷ Artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97).

¹⁸ Artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares, Discrecionales y Coordinados) de Álava (BOTH 31/07/96) (dentro del período de dos años), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) (tres años), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97) (el beneficio sólo puede usarse dos veces), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) (dos años), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97).

¹⁹ Artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) (no podrá exceder de tres por cada empresa y año)

ve trabajadores, *quedando este supuesto a criterio del empresario las medidas a adoptar*». Por su parte, el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) dispone que «el número de conductores en esta situación no podrá exceder de tres por cada empresa. De estos tres conductores, en las empresas de más de veinticinco de ellos, dos podrán agotar un período de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrá agotar en las mismas condiciones un período de seis meses. Para las empresas que tengan menos de veinticinco conductores, será uno sólo el que podrá agotar un período de nueve meses, siendo el período para los otros dos de seis meses de duración»²⁰.

Con bastante frecuencia, las limitaciones afectan también al período máximo de tiempo al que se extiende la ventaja, que unas veces son tres meses²¹, otras seis meses²², doce meses²³, trece meses²⁴, catorce meses²⁵ y hasta dieciocho meses²⁶.

²⁰ Artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) (más de cinco trabajadores), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) (más de siete trabajadores), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) (inaplicación en empresas de menos de dieciocho trabajadores), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) (diez trabajadores).

²¹ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/97), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

²² Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 15 CC transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98), artículo 12 CC transporte de viajeros por carretera de Orense (BOP 25/06/98), artículo 25 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

²³ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), artículo 34 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Jaén (BOP 24/10/97), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 21 CC

Incluso se ensaya la combinación de ambos criterios limitativos, conjugando distintos tramos en el período de suspensión, con la plantilla de la empresa²⁷.

Lógicamente, la sanción de mayor duración determina, unas veces directamente y otras tras superación del período de reacomplamiento, la aplicación de la solución extintiva que la norma convencionalmente trataba de impedir, salvo que el convenio ofrezca una alternativa, típicamente la suspensión del contrato²⁸ o como vacaciones²⁹.

transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96), artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98).

²⁴ Artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98).

²⁵ Artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98)

²⁶ Artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97).

²⁷ Así, según el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98), el reacomplamiento sólo se produce en empresas de más de treinta trabajadores, mientras que en las de plantilla inferior, y siempre que el periodo de retirada del carne sea máximo de 12 meses se opta por la suspensión del contrato. Mucho más complejo, el artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de León (BOP 08/08/97) señala que «a) Cuando empleen entre cinco y diez conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso; b) Cuando empleen entre once y veinticinco conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso; c) Cuando empleen entre veintiséis y cien conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a cuatro conductores desposeídos de permiso; d) Cuando empleen a más de cien conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a cinco conductores desposeídos de permiso. En los casos en que las empresas no vengán obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor desposeído de permiso, éste quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el Régimen General de la Seguridad Social.

²⁸ A tenor del artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98) «en caso de que el período de suspensión del permiso de conducción sea superior a los catorce meses, y siempre que la retirada no sea debida a embriaguez, el trabajador con más de dos años de antigüedad tendrá derecho, por una sola vez, a una excedencia no remunerada por todo el tiempo que dure la suspensión, en su caso, hasta que, legalmente, pueda incorporarse al puesto de trabajo que estaba desempeñando habitualmente y desde el momento en que esta se produzca, siendo el límite máximo de dicha excedencia el que marque la legislación para la contratación temporal». Por su parte, el artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) señala que «en todo caso, cuando la retirada del carné sea superior a un año y al conductor se le imputase la responsabilidad directa de los hechos, se suspenderá el contrato de trabajo por el tiempo que dure la retirada del carné. Con la obligación por parte de la empresa de reincorporarlo a su anterior puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía. Debiendo el trabajador reincorporarse en un plazo máximo de cuarenta y cinco días, a contar desde la finalización de la retirada del carné». También artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98),

²⁹ Conforme al artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid

Otras veces, se establecen distintos tramos en la duración de la sanción con distintas consecuencias jurídicas. Así, artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) señala que: a) Cuando la privación sea por período de hasta treinta días se le atribuirá el mismo al período de vacaciones, b) Cuando la privación sea de treinta días a doce meses, la empresa acoplará al conductor afectado a otro puesto de trabajo adecuado a sus cualidades y respetándoles sus retribuciones, c) A partir de los doce meses la empresa queda libre para decidir de acuerdo con la legislación vigente, si bien escuchará a los representantes de los trabajadores.

Además, también son habituales las limitaciones respecto del salario a percibir durante el período de reacomplamiento, que si generalmente es el mismo que se venía percibiendo³⁰, otras se le deduce el complemento de puesto de trabajo³¹ o incluso se limita al salario base³², salario base más antigüedad³³ o salario base, más antigüedad y plus de convenio³⁴. La antigüedad mínima en la empresa es igualmente un requisito que algunos convenios exigen³⁵ artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97) (un año). Algún convenio avisa además que la empresa garantizará a los conductores afectados su permanencia en alta en el Régimen de la Seguridad Social, aunque en realidad ello es mera consecuencia del reacomplamiento³⁶.

(BOCM 01/07/95) «el conductor podrá optar además, a bien por computar el período de retirada del permiso de conducir como vacaciones, o solicitar excedencia voluntaria no retribuida con reserva de puesto de trabajo».

³⁰ Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97), artículo 18 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97), artículo 26 CC transporte de viajeros por carretera de La Rioja (BOLR 18/07/92).

³¹ Artículo 22 CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97)

³² Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98)

³³ Artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97)

³⁴ Artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 33 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97)

³⁵ Artículo 17 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) (1 año), artículo 31 CC transporte de viajeros por carretera (Colectivos) de Cádiz (BOP 13/11/97) (1 año), artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95) (fijo de plantilla con una antigüedad superior a seis años)

³⁶ Artículo 16 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), a cuyo tenor la empresa se compromete «a mantener al trabajador en un puesto adecuado, respetando el salario».

Evidentemente, este típico derecho del personal de movimiento en el sector a examen genera unos costes adicionales a las empresas que éstas tratan de limitar, típicamente mediante el concierto de un seguro en los términos previstos en el propio convenio colectivo.

Así, a tenor del artículo 19 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), «las empresas vendrán obligadas a suscribir un seguro a favor de sus trabajadores o asumir el riesgo, para casos de que éstos sufran durante la jornada laboral o conduciendo vehículos de la empresa accidentes de circulación que lleven a la suspensión del mismo que cubran el salario que vinieran devengando los trabajadores, durante el tiempo que se encuentren privados del carné de conducir, salvo casos de embriaguez probada por la autoridad competente».

El sentido recto de la previsión parece ser el que resulta del artículo 22 C transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10/11/97). Esto es, «cuando un conductor al servicio de la empresa sea privado temporalmente del permiso de conducir, no se extinguirá la relación laboral, sino que se seguirán las siguientes normas (a opción de la empresa): a) se concertará con una compañía de seguros una póliza que garantice en todo caso al trabajador, una percepción igual al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, durante un período máximo de dieciocho meses, siempre y cuando no haya existido dolo imputable al trabajador; (o) b) Empleo del trabajador en otro puesto de trabajo de la empresa, con el sueldo de la categoría respecto de la función que realice. Una vez finalizada la retirada del carné de conducir, el trabajador retornará a su categoría y salario».

Similar es la previsión del artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Sevilla (BOP 11/10/97), conforme al cual «las empresas optarán por la asignación de 981 pts. mensuales por conductor, que irán destinadas a concertar, por el conductor, póliza de seguro que garantice una indemnización durante el tiempo de privación del permiso de conducir, en cuyo caso las empresas no estarán obligadas al pago de los salarios correspondientes durante el período de dicha privación». «Caso de no ejercitarse esta opción, las empresas se verán obligadas a facilitar al conductor ocupación en cualquier otro trabajo, abonándole la retribución correspondiente a los trabajos propios de la categoría desempeñada más antigüedad».

Otras veces, el seguro se concierta para garantizar unos ingresos mínimos al trabajador que por las causas citadas y según el régimen del propio convenio queda en situación de excedencia. Así, conforme

al artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 01/06/98), «las empresas suscribirán, con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor excedente, en razón a lo previsto en el punto 2 anterior por causa de retirada de carné y por un período máximo de un año una cantidad igual a 100.000 pts. por cada mes en esta situación. El importe de la prima será repartido al 50 por ciento entre empresa y conductor; quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe de la hoja de salarios»³⁷.

Un supuesto particular excepcional de *privación del carnet de conducir es el que deriva de disminución física o psíquica* que determina que la renovación del mismo sea denegada. Sólo unos pocos convenios plantean el problema. Así el CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), cuyo artículo 24 ordena que tales trabajadores pasen «a desempeñar misiones en otra categoría inferior», percibiendo el salario base, antigüedad y plus Convenio que, como tal conductor le corresponda «siempre que tenga acreditados cuando menos cinco años de servicio en dicha categoría, con independencia de la nueva categoría que obtenga».

Similar el artículo 21 CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), que incluso fundamenta la medida en lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, y artículo 14 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), a cuyo tenor «la empresa proporcionará otro puesto de trabajo cuando la retirada del carné sea debida a enfermedad profesional. Se exceptúa de esta obligación a las empresas que ocupen cinco o menos trabajadores y el conductor en cuestión tenga antigüedad en la empresa inferior a ocho años».

Los CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Murcia (BORM 24/11/97) y CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos y Regulares de cercanías) de Murcia (BORM 07/12/96) plantean un problema análogo: el reacoplamiento del trabajador que es declarado inválido pero en grado inferior a la invalidez absoluta. En tal caso, el primero de los convenios dispone que «las empresas procurarán acoplarlo al puesto disponible, si lo hubiere, siempre que pueda desempeñar con eficacia normal dicho puesto, percibiendo la retribución correspondiente al mismo» (art. 19). En

³⁷ Similar, artículo 20 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 23 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Zaragoza (BOP 25/07/97).

cambio, el artículo 22 del el convenio de transportes Urbanos y Regulares de cercanías indica que «la empresa con los representantes legales de los trabajadores, negociarán la posibilidad, si lo hubiere, y siempre que pueda desempeñar con eficacia normal dicho puesto, percibiendo la retribución correspondiente al mismo», pero siempre que aquél «no tuviese cumplidos los 55 años de edad».

21.5. OTRAS CUESTIONES

Dentro de capítulo que puede denominarse vicisitudes del contrato, aparte las escasas reglas relativas a movilidad funcional y geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, y la regulación de las excedencias y del supuesto de privación del carnet de conducir, poco más se halla en la negociación colectiva objeto de examen. En particular, sorprende la poca atención que merece el problema de la *sucesión de empresa*, sobre todo porque se trata de un fenómeno mercantil frecuente en el sector (sobre todo por terminación de concesiones administrativas) y porque la negociación colectiva de otros sectores minoritarios dentro del de transporte sí le presta notable atención.

Como excepción a esta regla, cabe citar la escueta regulación contenida en el artículo 11 CC transporte de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98) conforme al cual «en el caso de terminación total o parcial de las concesiones o servicios urbanos o interurbanos permanentes de uso general (concesiones lineales), la nueva empresa o concesionario que pase a prestar dichos servicios se subrogará en todos los trabajadores, afectos directa e indirectamente a la explotación, del antiguo concesionario o prestatario», el artículo 9.11 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) que simplemente avisa de que «cuando se produzca el cambio de titularidad de la empresa, todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozca todos sus derechos adquiridos (antigüedad, salarios, categoría profesional, etc.), siendo firmada por la antigua y nueva empresa», y, muy destacadamente, el exhaustivo artículo 31 del CC transporte de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98).

A su tenor, «cuando una empresa pierda la adjudicación de la concesión del transporte urbano, cualquiera que sea la causa, la nueva empresa concesionaria estará, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de todos los trabajadores que en ese momento

prestarán sus servicios en la empresa saliente, independientemente de la modalidad de los contratos de trabajo, en las condiciones que establece el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y aunque no haya transmisión patrimonial alguna entre ambas empresas.

Los trabajadores afectados, cualquiera que sea el ámbito territorial de la nueva empresa concesionaria, quedan obligatoriamente adscritos a los servicios de la concesión de transporte urbano en el que venían prestando su trabajo.

En caso de que por motivos extraordinarios la empresa adjudicataria perdiera la contrata y se procediera a hacer una adjudicación provisional, la empresa que asumiera esa adjudicación provisional se subrogará en los mismos términos hasta tanto se proceda a la adjudicación definitiva a partir de la cual pasarán a formar parte de la empresa adjudicataria definitiva.

Estas mismas condiciones se aplicarán en caso de que sea una Administración pública la que asuma el servicio.

Con carácter previo a la adjudicación de la contrata, la empresa saliente pondrá a disposición de los sindicatos más representativos en el sector afectado, la documentación que referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregada a quien resulte ser la nueva concesionaria. En el plazo de cinco días desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

La empresa saliente hará entrega a la entrante de la siguiente documentación:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social, o en su defecto resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
- b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- c) Fotocopia de los TC 1 y TC 2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.
- d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones: 1. Nombre y dos apellidos, 2. Número del NIF, 3. Domicilio del trabajador, 4. Antigüedad en la empresa, 5. Modalidad de contrato, 6. Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento, 7. Percepciones anuales del trabajador por todos los con-

ceptos, 8. Número de afiliación a la Seguridad Social, 9. Estado civil y número de hijos a su cargo, 10. Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y referente al año.

- e) Fotocopia del contrato de trabajo cuando éste sea alguno de los recogidos en el artículo 32.1 y 32.2 de este Convenio colectivo».

22. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

22.1. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Básicamente, la regulación que los convenios colectivos estudiados hacen de los problemas relativos a la extinción del contrato de trabajo se concentra en el *finiquito de terminación*, con frecuencia incorporando un modelo del mismo como anexo al convenio.

En cuanto a su forma y contenido, como regla los distintos convenios se limitan a reproducir literalmente o con variables adaptaciones lo dispuesto en el artículo 49.2 ET. Esto es, que «el empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos»¹.

¹ Artículo 30.2 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 24 CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98), artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 54 CC Transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97).

Sólo de manera episódica, algunos convenios colectivos introducen reglas de cierta originalidad. Posiblemente, el mejor ejemplo sea el que ofrece el artículo 6 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98) cuando advierte que «en el apartado relativo a conceptos salariales de los recibos oficiales de salarios, se harán figurar los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus Convenio, plus de conductor perceptor, horas de espera y presencia, (y) en el apartado correspondiente a conceptos no salariales se harán constar separadamente los siguientes conceptos: dietas (y) quebranto de moneda».

Los efectos del finiquito sólo se consideran expresamente en el artículo 30.2 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95) para resaltar que «el documento de finiquito será un recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo al trabajador la reclamación de cualquier derecho o cantidad derivada de la prestación laboral».

Por su parte, el artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96) regula un supuesto particular: la liquidación, de cada período de actividad, de los salarios que correspondan a quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos. A su tenor, «los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el período de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral».

Por lo demás, y salvo lo que de inmediato se dirá respecto del despido (*infra* 6.2), el resto de cláusulas convencionales relativas a la extinción del contrato se agota con alguna aislada regla sobre *extinción del contrato por voluntad del trabajador* y unas pocas sobre despidos colectivos.

De lo primero (dimisión del trabajador) se ocupa el artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Pontevedra (BOP 11/12/97) disponiendo que «todo empleado tendrá derecho a rescindir su contrato de trabajo, sin estar obligado a alegar las causas de su determinación. Para ello, el personal comunicará a la Dirección de la empresa la fecha de su cese con una antelación mínima de quince días, excepto para el personal no cualificado para el cual el preaviso será de ocho días.

Cuando un trabajador pretenda la rescisión del contrato, deberá seguir prestando sus servicios en tanto no transcurran los plazos señalados en el presente artículo. El abandono del puesto de trabajo, sin que hayan transcurrido los plazos señalados, será penalizado con una sanción económica equivalente al salario base de los días que falten desde el abandono del servicio hasta la fecha en que, cumplido el trámite de preaviso, le hubiera correspondido el cese».

Del despido colectivo y concretamente de los expedientes que deben tramitarse al respecto, se ocupa el artículo 9.11 CC transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97) a fin de «garantizar el acceso a los representantes de los trabajadores a cuantos datos se refiera el citado expediente» y el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97) que especifica qué documentación debe entregar la empresa a los representantes legales de los trabajadores en estos casos. A saber: memoria ilustrativa de la evolución de la empresa en los últimos cinco años, datos sobre amortizaciones realizadas en los últimos cinco años y evolución del inmovilizado en el mismo período, evolución del exigible a lo largo de los últimos cinco años (obligaciones, etc.), con desglose del mismo en el último ejercicio, datos de la plantilla total afectada, su distribución por categorías, edades, sexo, centro de trabajo y su evolución en los últimos tres años, desglosados por categorías (y) situación de la empresa frente a la Seguridad Social.

También del expediente de crisis tratan los prolijos artículo 46 CC transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) y Disp. Adic. 3.^a CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97). A su tenor, «en los despidos colectivos el período de consultas se establece en treinta días en los casos en que las empresas tengan cincuenta o más trabajadores y en quince días para aquellas empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, a pesar del acuerdo entre las partes anterior a la finalización del plazo y sin vulnerar en ningún caso lo que establece la normativa de aplicación.

Durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá plantear en los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos (Tribunal Laboral de Cataluña entre otros) su intervención en mediación sin que ello signifique ampliación del plazo de consultas establecido ni impida la aplicación de la resolución correspondiente de la autoridad laboral competente.

En cualquier caso, el empresario no podrá ejecutar su decisión hasta que la autoridad laboral resuelva expresamente o por silencio.

Tanto en despidos colectivos como en lo relativo a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se presentará la documentación correspondiente a las razones que los motiven, ya sean económicas, técnicas, organizativas o de producción».

22.2. DESPIDOS Y SANCIONES

En materia de sanciones, particularmente de despido, y salvo lo que más abajo se indicará respecto a la falta de regulación sectorial de tablas de faltas y sanciones, puede señalarse que los convenios colectivos del sector analizado se limitan generalmente a puntualizar las previsiones generales establecidas en el ET respecto del *procedimiento sancionador*, típicamente para insistir en el deber empresarial de comunicar a los representantes legales de los trabajadores la imposición de sanciones².

Excepcionalmente, algún convenio se ocupa de otras cuestiones. Por ejemplo, el artículo 35 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95) considera el supuesto de «despido está basado en una causa ajena a la conducta del trabajador», esto es despido objetivo o colectivo, exigiendo a la empresa que tanto en la comunicación previa a la representación legal de los trabajadores como en el contenido de la carta de despido, razone y justifique «cuáles son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan la decisión de despedir».

Este mismo convenio advierte también que «cuando se produzca un despido con infracción de los requisitos formales que se establecen en el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores o se encuentre el contrato de trabajo suspendido por causa de I.L.T. con hospitalización, maternidad-paternidad y éste sea declarado improcedente la opción entre la readmisión e indemnización la tendrá el trabaja-

² Artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95), artículo 28 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), artículo 35 CC transportes de viajeros por carretera (Regulares) de Baleares (BOCAIB 28/12/95), artículo 19 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Baleares (BOCAIB 14/09/96), artículo 7 CC transporte de viajeros por carretera de Cáceres (BOP 27/01/98). A tenor del artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) de Las Palmas (BOP 09/11/98), «cuando la empresa disponga la sanción o despido de cualquier trabajador, aquélla comunicará a los Delegados sindicales de la sección sindical con anterioridad a la resolución definitiva las causas objeto de la sanción, el tiempo y el grado con que se sanciona».

dor». En esta misma dirección, el artículo 13 CC transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97) reitera la regla de los arts. 56.4 ET y 110 y 112 LPL al disponer que «cuando los trabajadores cuyo despido se declare improcedente, ostenten cargos electivos de carácter sindical, la obligación del empresario de readmitir deberá admitirse en sus propios términos, sin posibilidad de sustitución o resarcimiento de perjuicios, salvo acuerdo voluntario de las partes y siempre que no modifique la legislación vigente».

El problema particular de la llamada *amnistía laboral* se afronta en el artículo 29 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), conforme al cual «todo trabajador anteriormente despedido por motivos sindicales o políticos será readmitido en su antiguo puesto de trabajo, siempre que exista plaza vacante de su categoría profesional o para ocupar la primera plaza vacante que exista en categoría similar. Se entiende por motivos políticos o sindicales para la aplicación de este artículo el que el trabajador hubiese participado en una huelga ilegal, haya estado detenido o el motivo de su despido haya sido el pertenecer a una asociación política o sindical o en todo caso lo consignado en la Ley de 15 de octubre de 1977, todo ello antes de la firma del presente Convenio».

22.3. TABLAS DE FALTAS Y SANCIONES

Pocos convenios incorporan a su articulado tablas de faltas y sanciones, circunstancia que ante la falta todavía de un Acuerdo General en el sector que la incluya, introduce un notable factor de inseguridad jurídica para los trabajadores. La falta de este Acuerdo hace, en todo caso, extraordinariamente compleja la regulación resultante. Unos convenios colectivos se limitan a señalar que en cuanto el régimen disciplinario es «negociar por la Comisión mixta paritaria»³, otros remiten directamente a la Ordenanza y un tercer grupo remite a la Ordenanza en tanto se pueda considerar en vigor y ordenan la reunión urgente de las propias partes negociadoras del Convenio a fin de regular esta materia, siendo entre tanto de aplicación transitoria la Ordenanza⁴. Incluso en algún caso la remisión se hace a la legislación vigente⁵.

³ CC transporte de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98).

⁴ CC transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/98), artículo 37 CC transporte de viajeros por carretera de Valladolid (BOP 28/08/96).

⁵ artículo 43 CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

Otras veces, el convenio resuelve la cuestión con una mínima indicación respecto a alguna falta en concreto. Así, el artículo 27 CC transporte de viajeros por carretera (Urbanos) de León (BOP 08/08/97), que rubricado «puntualidad en el trabajo» dispone que «no serán conceptuadas como faltas de puntualidad cuando éstas no excedan de tres al mes o nueve al año, siempre que no sobrepasen los quince minutos».

Lo que se dice aconseja la transcripción literal de las tablas de faltas y sanciones de los escasos convenios que las contienen, bien que, como señala el artículo 38 CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97), la incluida en el mismo «estará en vigor hasta que se suscriba el acuerdo marco nacional, u otra norma legal de igual o superior rango, que pueda sustituir al presente capítulo de faltas y sanciones».

• *Capítulo X CC transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98):*

Artículo 32. Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La Dirección de la empresa tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores. Las relaciones que en los artículos siguientes se consigan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Artículo 33. Faltas leves.

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectan, serán graves; calificación que también merecerá una sola falta de puntualidad que afectare a los servicios de movimiento.
2. No comunicar a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa con la necesaria antelación para poder ser sustituido, si el productor no pertenece al servicio de movimiento; en caso de pertenecer a movimiento, la falta será grave.

Se exceptúan los supuestos en que exista una causa plenamente justificada de imposibilidad manifiesta de avisar con antelación para ser sustituido en el servicio.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario podrá ser considerado grave.
4. Descuidos o negligencias de pequeña consideración en la conservación del material, o bien en la conservación de la uniformidad y prendas recibidas de la empresa.
5. La incorrección en las relaciones con los usuarios.
6. La no utilización de la uniformidad de la empresa.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será grave.
8. El retraso de uno a tres días en la entrega de la liquidación diaria.

Artículo 34. Faltas graves.

1. Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán muy graves; calificación que también merecerán dos faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.
2. Faltar al trabajo dos días, sin causa justificada, en el período de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será muy grave.
3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
4. Su alegación de causas falsas para las licencias.
5. Su reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no estén comprendidas en el grupo de calificación de faltas muy graves. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
7. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
8. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.
9. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
10. El mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.
11. El retraso de cuatro a seis días en la entrega de la liquidación diaria.
12. Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

Artículo 35. Faltas muy graves.

1. Más de seis faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. También merecerán esta calificación tres faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.
2. Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario a los jefes y

- a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad a las gestiones encomendadas.
 6. El hurto, robo, estafa o malversación, ya sea a los compañeros de trabajo, a la empresa o a otras personas, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la empresa o en cualquier otro lugar, si es en acto de servicio.
 7. Violar el secreto de la correspondencia o bien revelar documentos o datos reservados de la empresa.
 8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 9. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo. La embriaguez, esporádica o no, en el personal de conducción, aunque no repercute negativamente en su trabajo.
 10. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuere causa de accidente.
 11. La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
 12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
 13. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que se comete esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena. También cometerá esta falta el que prolongue maliciosamente la situación de baja por enfermedad o accidente.
 14. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.
 15. Las discusiones violentas con los usuarios o las agresiones a los mismos.
 16. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La manipulación intencionada de] tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.
18. La percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.
19. El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de doce meses, será causa de que se clasifique en el grupo superior.

Artículo 36. Sanciones.

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, Suspensión de empleo y sueldo, hasta tres días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses. Despido.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

Artículo 37. Prescripción de las faltas. Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a los diez días hábiles las leves; a los veinte días hábiles las graves; y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados los días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

- *TITULO VI CC transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97), CAPITULO VII CC transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98)*

Artículo 24. Definición. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes u obligaciones laborales.

Graduación de faltas. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro

de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tiene la facultad legal de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de acudir a otras instancias para su imposición y efectividad. Para ello, se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor, la siguiente graduación: Faltas leves, faltas graves, faltas muy graves.

Tipificación de las faltas. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, en el período de un mes, y siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.
- b) El abandono del trabajo sin causa justificada durante la jornada, aunque sea por breve tiempo.
- c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal, el descuido en la conservación del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa y su uso incorrecto.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo o no prestarles auxilio cuando lo soliciten, siempre que sea posible.
- f) El retraso de uno a tres días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como la falta de exactitud en las liquidaciones o el no rellenar correctamente los datos del discograma.
- g) La embriaguez por una sola vez, si no es personal de conducción.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Son faltas graves:

- a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, en el período de un mes, cuando no afecte a los distintos servicios de movimiento y dos faltas o más de esta naturaleza, en el mismo período de tiempo, cuando altere la puntual salida de los vehículos. Para el per-

sonal de conducción, será falta grave, una de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando altere la puntual salida de vehículos. Si existiera un abandono del trabajo injustificado por un trabajador, que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, atendiendo a la naturaleza del mismo.

- b) Faltar dos días al trabajo en un período de un mes, sin causa justificada o sin previo aviso. Bastará una sola falta al trabajo cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio, de alguna consideración, a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- c) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme y el mal trato dado al material de trabajo o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.
- d) El retraso de cuatro a seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- e) Las imprudencias o negligencias no calificadas de faltas muy graves, así como el incumplimiento por los conductores del código de circulación, siempre que no pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- f) Cambiar de ruta sin autorización de la Dirección de la empresa o desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sin causa de fuerza mayor.
- g) El negarse a realizarse el reconocimiento médico anual, que deberá proporcionar la empresa.
- h) Otros supuestos de naturaleza análoga, con carácter general.

Como faltas muy graves se establecerán las siguientes:

- a) Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un mes, así como más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento, o más de seis faltas de

este tipo cometidas en un período de seis meses, cuando puedan alterar la puntual salida de vehículos.

- b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio. Los delitos que puedan implicar desconfianza hacia su autor, aunque se cometan fuera de la empresa, tendrán idéntica calificación, al igual que la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, talón o billete, en perjuicio del público o de la empresa, o el retraso de más de seis días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa.
- c) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos, o simular enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta, cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.
- d) La embriaguez durante el trabajo para el personal de conducción.
- e) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.
- f) Los malos tratos o falta grave de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.
- g) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- h) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad de servicio o la desobediencia a los superiores, así como la reiterada comisión por parte de los conductores de infracciones del código de circulación y normas afines, a ellos imputables, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el mismo pongan en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

- i) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones.
- j) Otros supuestos de naturaleza análoga con carácter general.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del período de un año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones. Las sanciones consistirán en:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, de uno a tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo a treinta días.
- c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días. Despido.

En lo no previsto, se estará a lo establecido con carácter interno por las empresas, dentro de los límites fijados y a lo dispuesto con carácter general.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurran en una falta de la misma clase durante el período de cinco años, tres años o dos años, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, y según el grupo a que corresponda la falta anotada, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

En las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta.

Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente al trabajador. El interesado tendrá derecho a una audiencia para descargos por un plazo de cinco días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Durante este mismo plazo la representación social y sindical de los trabajadores tendrá derecho a inter-

venir como parte en el expediente sancionador, conforme a las facultades que les atribuye la legislación vigente.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

- *CAPITULO IX CC transporte de viajeros por carretera de Guipúzcoa (BOP 09/01/98)*

Artículo 26. Faltas y sanciones. Se considerará falta, toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole, impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio colectivo y las previstas en el Código de la Circulación y el Reglamento de Transportes, así como las cometidas contra autoridades y, muy especialmente contra los que tiene encomendada la inspección y vigilancia de los transportes y los caminos por donde se realizan:

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos: Leves, Menos graves, graves, muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

Se reputarán faltas leves, las de puntualidad que no afecten a los distintos servicios de movimiento, las de incorrección en las relaciones con los usuarios, las de policía y demás análogas.

Serán incluidas entre las menos graves, las faltas no justificadas al trabajo por dos veces, dentro de un mismo mes, las discusiones violentas en el servicio con otros agentes de igual o superior categoría, la alegación de causas falsas para las licencias, las faltas de limpieza e higiene con carácter habitual y cualesquiera otras de análoga

condición; las faltas de puntualidad en el servicio de movimiento, siempre que puedan alterar la puntual salida de los coches; así como también las incorrecciones y discusiones en el trato con los usuarios, como falta de consideración y grosería en el lenguaje.

Se estimarán faltas graves, la embriaguez cuando el agente esté de servicio, las agresiones al personal de las empresas de igual o inferior categoría o a los usuarios, las discusiones violentas con éstos, las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente, la utilización por otras personas de los billetes y pases concedidos a los trabajadores o a sus familiares, si fuese conocido por ellos, las faltas reiteradas a lo dispuesto sobre jornada y demás de importancia equivalente, así como dos faltas de puntualidad en un mismo mes en el servicio del movimiento, siempre que produzcan alteración en aquellos servicios y el mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento.

Se considerará incluido en las faltas muy graves, el delito de hurto ejecutado en la misma empresa, la embriaguez habitual, los robos, estafas, desfalcos, imprudencias, negligencia y abandono del servicio cuando afecten a la seguridad o regularidad de aquél; la agresión a sus superiores y la desobediencia a los mismos, cuando ésta puede comprometer la seguridad de la circulación; el abuso por parte de los jefes; la inobservancia de las disposiciones vigentes en relación con el libro y hojas de ruta; el utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma, o contraviniendo sus instrucciones y otras causas de alcance y malicias análogas.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro de un mismo año, podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediato superior.

La imposición de sanciones para el caso de incumplimiento de la normativa de trabajo, deberá revestir la forma de la comunicación escrita, tanto a los trabajadores como a los representantes de los mismos.

Artículo 27. Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves. Amonestación privada y carta de censura.

Por faltas menos graves. Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.

Despido.

Artículo 28. Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria con el trabajador, de las tipificadas como faltas graves o muy graves, expresadas en el artículo anterior, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

- *El CC transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 06/08/98), incluye en su Anexo II lo que denomina «Régimen disciplinario (propuesta)», aunque conforme a su Disp. Final 3.^a «el régimen disciplinario a aplicar es el contenido en el anexo II».*

Artículo 1. Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por este Convenio y por las demás normas y pactos, individuales o colectivos, calificándose en leves, graves o muy graves.

Artículo 2. Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar, con carácter previo a la ausencia, por cualquier medio, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, pudiéndolo hacer.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada.
4. Negligencias en la conservación del material.
5. La no utilización del vestuario y equipo que fuese facilitado por la empresa con instrucciones de utilización (entendiendo que las instrucciones tienen que ser ampliamente conocidas por los trabajadores bien porque fuesen comunicadas por escrito o porque estén publicitadas por algún medio por la empresa o porque constituyan una costumbre de la empresa).

6. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.
7. Las faltas de respeto y consideración a quien trabaja en la empresa, a los usuarios y al público.

Artículo 3. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que tiene que realizar el trabajador.
4. La alegación de causas falsas para las licencias.
5. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio.
6. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
7. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose como tal la Comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
8. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 2 siempre que:

A falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de las negligencias en la conservación del material, se deriven perjuicios para la empresa.

Artículo 4. Son faltas muy graves:

1. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o seis alternos en un período de seis meses.

2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de disciplina o de la misma se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
3. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
4. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de esta o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. El abandono del trabajo si fuese causa de accidente.
7. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 5. No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuese posteriormente absuelto de los cargos que diesen lugar a su detención.

Artículo 6. Las sanciones que podrá imponer la Comisión de faltas disciplinarias serán las que siguen:

- a) Por faltas leves. Amonestación (por escrito); suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - e) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días; despido.
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones de tráfico y seguridad vial (que no tengan nada que ver con el estado del vehículo y que no vengan motivadas por imperati-

vo del servicio) deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 7. Los plazos de prescripción serán los que fija el Estatuto de los Trabajadores para faltas leves, graves y muy graves.

Artículo 8. Todas las sanciones tendrán que ser notificadas por escrito al trabajador, dando un plazo de dos, cinco y diez días para efectuar el descargo, dependiendo de que las faltas sean leves, graves o muy graves respectivamente.

Todas las sanciones graves y muy graves serán también notificadas al mismo tiempo al interesado y al Comité de empresa.

En todas las notificaciones de sanción tendrá que figurar la leyenda: esta sanción podrá ser recurrida ante la jurisdicción social en el plazo de veinte días hábiles.

Si no se cumplen los requisitos de este artículo la sanción será nula.

Para los miembros del Comité será preceptiva la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves y muy graves, en el que serán escuchados, aparte del interesado, el Comité de empresa o Delegados de personal.

• *CAPITULO VII CC transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97)*

Artículo 35. Faltas. Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuesto por las disposiciones legales en vigor.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: Leves. Graves. Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor. Dada la complejidad y características del transporte de viajeros por carretera, tan sólo por vía de ejemplo, se enumeran algunas faltas, dentro de cada uno de los expresados grupos.

Se reputarán faltas leves las de puntualidad que no afecten a los distintos servicios de movimiento, las de incorrección en las relaciones con los usuarios, las faltas no justificadas al trabajo por dos

veces dentro de un mismo mes. Las discusiones violentas en el servicio con otros agentes de igual o superior categoría, la alegación de causas falsas para las licencias, las faltas de limpieza e higiene con carácter habitual y cualesquiera otras de análoga condición, las faltas de puntualidad en el servicio de movimiento siempre que puedan alterar la puntual salida de los autobuses.

Se estimarán faltas graves la embriaguez cuando el agente esté de servicio, las agresiones al personal de las empresas de igual o inferior categoría o a los usuarios, las discusiones violentas con éstos, las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente, la falta reiterada a lo dispuesto en materia de jornada y demás de importancia equivalente, así como dos faltas de puntualidad en un mismo mes en el servicio de movimiento, siempre que produzcan alteración en aquellos servicios, y el mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento.

Se considerarán incluidos en las faltas muy graves el delito de hurto ejecutado en la misma empresa, la embriaguez habitual, los robos, estafas, desfalcos, las imprudencias, negligencias y abandono del servicio cuando afecten a la seguridad o regularidad de aquél; la agresión a superiores y la desobediencia a los mismos, cuando ésta pueda comprometer la seguridad de la circulación; el abuso por parte de los jefes, la inobservancia de las disposiciones vigentes en relación con el libro y hojas de ruta; el utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o contraviniendo sus instrucciones, y otras causas de alcance y malicia análogos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del mismo año podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediato superior.

Artículo 36. Sanciones. Las sanciones consistirán en:

Por faltas leves. Amonestación privada y carta de censura, suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses y despido.

Las sanciones que se impongan como consecuencia de lo pactado en el presente Convenio o por infracción de la normativa general,

se entienden, sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales o de dar cuenta a las autoridades cuando así proceda, de conformidad, todo ello, con la legislación vigente.

Se anotarán en el expediente personal de cada agente las sanciones que se impongan por faltas muy graves, graves y por reincidir en falta leve; pero se anularán tales notas siempre que no incurran en una falta de la misma clase durante el período de ocho años, cuatro años y tres meses, según el grupo a que corresponda la falta anotada.

Las multas impuestas al personal por infracción de las disposiciones sobre circulación, seguridad vial y tráfico, deberán ser satisfechas por el que haya cometido la falta.

Artículo 37. Procedimiento. Las sanciones por faltas leves serán acordadas por la Dirección de la empresa con audiencia del interesado.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, distintas del despido, habrá de imponerlas también la empresa, previa la formación del oportuno expediente; pero el interesado tendrá recurso en el plazo de veinte días, a contar desde la comunicación de la sanción, ante el Juzgado de lo Social.

Siempre que se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa por el tiempo que dure el expediente y sin perjuicio de la sanción que deba ponerse. En tal caso, el magistrado resolverá también sobre las consecuencias económicas en tal medida. Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción viene obligada a comunicarlo por escrito al interesado, quedándose éste con un ejemplar firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección.

23. DERECHOS COLECTIVOS

7.1. INTRODUCCIÓN Y TERMINOLOGÍA

En el subsector del transporte de viajeros por carretera y en lo referente a cláusulas relativas a derechos colectivos, se ha de señalar, en primer lugar que la práctica totalidad de los convenios analizados recogen, con mayor amplitud que en los del subsector de mercancías, una regulación al respecto. La única excepción apreciada viene dada por el CC de transporte de viajeros por carretera/interurbanos de León (BOP 8/08/97)

La terminología utilizada al rubricar el contenido de este bloque, igual que sucede en el subsector de mercancías, presenta una notable disparidad. Así, se habla de «Derechos Sindicales»¹, «Derechos colectivos de los trabajadores»², «Derechos de representación colectiva»³, «Garantías y derechos sindicales»⁴, «Derechos y responsabilidades sindicales»⁵, «Cuestiones sindicales»⁶, «Garantías Sindica-

¹ CCs. De viajeros por carretera de Álava(BOTHA 31/07/96), Badajoz (BOP 25/07/1998), Cáceres (BOP 27/01/98), Cantaría (BOC 30/01/98), Cuenca (BOP 6/10/98), Guadalajara (BOP 3/05/1997), Guipúzcoa (BOP 9/01/98), CC transporte de viajeros por carretera/urbanos de León (BOP 27/11/98), Madrid(BOCAM. 1/06/95), Murcia (BORM 24/03/97).

² CCS., de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), Castellón (BOP 23/06/98),

³ CC de viajeros de Baleares (BOCA 14/09/96)

⁴ CC Transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97).

⁵ CC Transporte de viajeros por carretera/interurbanos de Granada (BOP 13/08/1998).

⁶ CC Transporte de viajeros por carretera de Jaén (BOP24/10/97).

les»⁷, «Derechos colectivos de los trabajadores»⁸, amén de otras expresiones análogas.

Al igual que en el subsector de mercancías, las materias que suelen ser reguladas hacen referencia a los temas de actividad sindical, asambleas, competencias de los representantes unitarios y sindicales, horas sindicales, cuota sindical, canon de negociación colectiva, celebración de asambleas, siendo prácticamente inexistente la regulación de los comités intercentros⁹.

23.2. ELECCIONES SINDICALES

Es excepcional la referencia al tema de las elecciones sindicales y de poca trascendencia. Así tan solo se hace referencia en el CC de transportes de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 6/10/97), que dispone que «*De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (sic), se reconoce en todos los centros de trabajo afectados por este Convenio colectivo las elecciones de empresa*», lo que en el plano jurídico no pasa de ser una neutra manifestación de algo obvio.

Es de resaltar la regulación contenida en El CC transporte de viajeros por carretera (regulares y discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96), en tanto que modifica los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al número de delegados de personal¹⁰, al disponer que en las empresas de menos de cincuenta

⁷ CC Transporte de viajeros por carretera (D.O.G. 6/08/98).

⁸ CC transportes de viajeros por carretera (regulares y discrecionales) (BOP 14/08/97).

⁹ Excepción es el caso del CC de transporte de viajeros por carretera (Urbanos y regulares de cercanías) de Murcia (BORM 7/12/96), que dispone que *El Comité intercentros tendrá además de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:*

- a) Coordinación de la acción sindical y reivindicativa de los distintos centros de trabajo.
- b) Ser interlocutores y representantes de las cuestiones genéricas que afecten al conjunto o parte de los centros de trabajo.
- c) Cualquier otro asunto que por su dimensión rebase lo específico del centro de trabajo.

La empresa facilitará los medios adecuados para el correcto desempeño de las tareas y funciones propias del Comité intercentros.

¹⁰ En concreto, se establece que «En todas las empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes de personal en las cuantías siguientes:

trabajadores habrá un número de representantes unitarios distinto del previsto legalmente; la norma es válida, por cuanto mejora los mínimos de Derecho necesario, aunque nos sitúa ante supuestos en que habrá dos delegados de personal, número par del que parece que la Ley había querido huir para evitar posibles enojosos empates.

23.3. COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA

No es frecuente, en la negociación colectiva analizada, la existencia de cláusulas que de forma sistematizada regulen o reproduzcan las competencias de la representación unitaria, dándose, normalmente, una remisión a la legislación vigente, que, como es bien sabido, tiene en el Estatuto de los Trabajadores su pieza principal.

Así, supuesto de mera remisión genérica es el caso del CC de transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), en donde se indica que «:::en todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente». Igualmente, pero con referencia a los acuerdos supraprovinciales, el CC de transporte de viajeros de Baleares (BOCA 14/09/96), refiere que «De conformidad a lo dispuesto en las Leyes vigentes, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores y lo acordado en esta materia a nivel interconfederal entre las partes representadas en el presente Convenio»., referencia que se reitera en el CC de transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), que señala que «Empresarios y trabajadores afectados por el presente Convenio, reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en el Acuerdo Marco Interconfederal, y en lo no previsto por éste, en el Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical»¹¹.

-
- De seis a once trabajadores, un Delegado.
 - De doce a veinticinco trabajadores, dos Delegados.
 - De veintiséis a cincuenta trabajadores, tres Delegados.
 - Más de cincuenta trabajadores, según la legislación vigente».

¹¹ En el mismo sentido el CC de transporte de viajeros de Valencia (BOP 11/04/97), que se limita a señalar que «...Se reconoce, a los Comités y Delegados, que elijan los trabajadores, en función de las elecciones sindicales que oportunamente se convoquen a los elegidos, las facultades y garantías concedidas en los artículos 62, 63, 64 y 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores».

Casos puntuales y excepcionales, son algunos convenios en donde se especifican detalladamente tales competencias. Así, el CC de Transporte de viajeros de Castellón (BOP 23/06/98), señala que «*El Comité de empresa y los Delegados de personal, tendrán las siguientes competencias*»:

- a) Ser informados, simultáneamente a la autoridad laboral en los posibles casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.
- b) En los supuestos de sanciones por falta muy grave, la empresa una vez instruido el expediente disciplinario y emitida la propuesta de sanción con carácter firme comunicará al Comité de empresa o Delegado de personal la misma. Estos tendrán el tiempo imprescindible para elevar el pliego de descargos.
- c) Se facilitará información al Comité de empresa y Delegados de personal de aquellas materias y en los términos que establece el artículo 64 M Estatuto de los Trabajadores.
- d) Aplicación de la Ley 211991, de 7 de enero sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.
- e) Del TC-1 y TC-2, con carácter mensual, según la legislación vigente.
- f) Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo...»¹².

¹² Igualmente el CC de transporte de viajeros por carretera de Lugo (BOP 12/09/98); o el CC de Transporte de Viajeros por carretera de Palencia (BOP 10-11-97), que especifica que «...Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos en las leyes, se reconoce a los Comités de empresa las siguientes funciones:

- A) Ser informado por la Dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre evolución probable del empleo en la empresa.
 - b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
 - c) Con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, y reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

Supuesto a resaltar es el CC de transporte de viajeros por carretera (urbanos y regulares) de Murcia (BORM 7/12/96), que aún no detallando las competencias de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, es el único que lo hace respecto a los comités intercen-

En función de la materia de que se trate:

Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización M trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en Vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - La calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C) Participar como reglamentaria mente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.
- D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.
- E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

tros (lo que, como es sabido, a tenor del Estatuto de los Trabajadores, es esencial para su propia existencia), detallando que «...*El Comité intercentros tendrá además de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (sic), las siguientes:*

El CC de transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/97), es del parecer tenor al señalar como competencias de la representación unitaria, y «...sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes...», las siguientes funciones:

- A) Ser informados por la Dirección de la empresa: Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución del negocio y la situación de producción y evolución probable de la empresa. Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a la ejecución por la empresa sobre las reducciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y en las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de las materias de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.
2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
3. El empresario facilitará al Comité de empresa o Delegados de personal el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utiliza, estando legitimados los representantes de los trabajadores para efectuar las reclamaciones oportunas entre la empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.
4. Sobre las infracciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.
5. En lo restante a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

- B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y en Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los órganos o Tribunales competentes.
2. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
3. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de] trabajo en la empresa.

- a) Coordinación de la acción sindical y reivindicativa de los distintos centros de trabajo.
- b) Ser interlocutores y representantes de las cuestiones genéricas que afecten al conjunto o parte de los centros de trabajo.
- c) Cualquier otro asunto que por su dimensión rebase lo específico del centro de trabajo.

La empresa facilitará los medios adecuados para el correcto desempeño de las tareas y funciones propias del Comité intercentros.

No obstante ello, es frecuente que en la negociación colectiva examinada, al igual que sucede en el subsector de mercancías, se den referencias, reconociendo competencias a la representación unitaria, a la hora de referirse a materias concretas, tales como establecimiento de incentivos, calendario de vacaciones, contratación laboral, finiquitos¹³, descuelgue salarial, horas extras, sanciones, ascensos, ropa de trabajo etc, etc.

23.4. HORAS SINDICALES

En el CC de transporte de viajeros de Badajoz (BOP 25/07/98), se establece un incremento genérico, al señalar que «Se incrementa-

-
- C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los familiares y de los trabajadores.
 - D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
 - E) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
 - F) Los representantes de los trabajadores y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y e) M punto a) de este artículo, después de dejar de ser representantes de los trabajadores y en especial en todas aquellas materias que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.
 - G) Los representantes velarán no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política de empleo...»

¹³ Es el caso del CC de transportes de viajeros por carretera de Ávila (BOP 13/05/97), al establecer la necesidad de que el mismo sea supervisado por el delegado de personal, y en ausencia del mismo, por los representantes sindicales de la comisión paritaria (lo que pudiera provocar dilaciones excesivas en la practica), para «que el mismo tenga plena validez».

rá en tres horas más lo establecido por la ley», posibilitando la acumulación entre delegados de personal o miembros de comités de empresa. Igual posibilidad de acumulación se establece en el CC transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98), al señalar que *«Las horas no utilizadas por cada uno de los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa en el mes, serán acumuladas para el mes siguiente, quedando, en todo caso, agotado este cupo de manera bimensual e iniciándose de nuevo el cómputo»*.

Por su parte el CC de transporte de viajeros por carretera (colectivos) de Cádiz (BOP 13/10/97), establece, de forma genérica y con independencia del número de trabajadores del centro, la cifra de «...veintitrés horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical... ..»¹⁴, lo que evidentemente dará lugar a problemas de interpretación en los casos en que a tenor de lo dispuesto en el E.T. correspondiera un número mayor¹⁵. Mas amplio es el CC de Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (D.O.G. 10/10/1997) que reconoce *«...hasta un máximo de cuarenta horas mensuales... ..pudiéndose acumular ...hasta un máximo de cuarenta y cinco horas mensuales, en una sola persona, en aquellos casos en que proceda tal acumulación —sic—»*.

El CC de transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/19197), además de cifrar, de forma genérica, el número de horas en 25 mensuales, establece criterios para su utilización¹⁶.

¹⁴ Cfr. también en este sentido el CC León, que reconoce 16 horas mensuales.

¹⁵ En igual sentido Castellón que establece 20 hora de forma indiscriminada. El CC de transportes por carretera de La Coruña (D.O.G. 6/08/98) reconoce genéricamente quince horas, como mínimo.

¹⁶ Los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal dispondrán de veinticinco horas mensuales retribuidas, a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la central sindical a la que pertenezca el trabajador o siempre que exista citación previa.

En la utilización de horas sindicales, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Los Comités de empresa o Delegados de personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación organizados por las centrales sindicales y otras entidades.
2. Durante el tiempo de negociación del Convenio colectivo no habrá limitación de horas sindicales.
3. Las horas sindicales correspondientes al Comité de empresa o Delegados de personal de una misma empresa podrán acumularse a favor de uno o varios miembros.

El CC de transporte de viajeros por carretera de Murcia (Regulares y discrecionales) (excepto urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler) (BORM 24/03/97), se remite, en todo lo relativo a derechos sindicales a la LOLS, excepto en lo referente al crédito de horas mensuales retribuidos de los componentes de los Comités de empresa y Delegados de persona (sic), que los fija según el siguiente detalle:

De 1 a 50 trabajadores 21 horas.

De 51 a 75 trabajadores 25 horas.

De más de 76 trabajadores..... 31 horas.

Por su parte en el CC de transporte de viajeros por carretera (Urbanos y regulares de cercanías) de Murcia (BORM 7/12/96), el crédito horario se fija de la siguiente forma:

De 6 a 30 trabajadores 20 horas.

De 31 a 50 trabajadores 25 horas.

De 51 a 100 trabajadores 30 horas.

El CC de transporte de viajeros de Cantabria (BOC 30-1-98) establece la posibilidad, sin limitación alguna, de «...*acumulación de las horas sindicales de los Delegados o miembros de Comités de empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden...*»¹⁷. El CC de transportes de viajeros por carretera de León (interurbanos) Convenio C. (BOP 08/08/1 997) establece lo que denomina como «bolsa anual», formada por acumulación de horas, señalando que «Cada miembro del Comité de empresa y el de las secciones sindicales de una misma central sindical, podrán acumular las horas retribuidas en una bolsa anual, notificando tal circunstancia por escrito a la Dirección de la empresa», y especificando que «*No serán computables ...cuando sean utilizadas para reuniones conjuntas con la empresa, las convocadas por organismos oficiales de la Administración, Delegación de Trabajo ...*».

El CC de transportes de viajeros por carretera de Málaga (Regulares y discrecionales) (BOP 14/08/1997), bajo el rótulo de acumula-

¹⁷ En igual sentido, Castellón Convenio C. Transporte de viajeros por carretera, BOP 23/06/1998 y Córdoba que igualmente señala que: «*En las empresas donde exista más de un Delegado o se trate de un Comité de empresa, las horas sindicales correspondientes podrán ser acumuladas y transferidas dentro del año natural*».

ción de horas sindicales en el seno de cada empresa, señala que «...*Las empresas y los representantes legales de los trabajadores podrán acordar la acumulación de las horas sindicales de estos últimos en uno de sus miembros, mensualmente. Tal acumulación, de producirse, se llevará a cabo en los meses de baja actividad y preferentemente de noviembre a febrero de cada año*», lo que puede originar problemas de interpretación, en el sentido de si ello significa que es necesario acuerdo entre «las empresas y los representantes», o cabe la decisión unilateral de los propios representantes.

Por su parte el CC de transporte de viajeros por carretera de Navarra (BON 011/06/1998) limita la acumulación entre los miembros de la misma candidatura, al señalar que «*Las horas retribuidas que el Estatuto de los Trabajadores fija para el ejercicio de sus funciones a los Delegados y miembros del Comité de empresa, se podrán acumular mensualmente entre miembros de una misma candidatura y anualmente las de un mismo miembro*»¹⁸.

De las más restrictivas, en la materia, en la regulación del CC de transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/10/1997) que dispone que «*Los Delegados de la misma central sindical y la empresa, podrán ceder y acumular cinco horas sindicales entre ellos*»,¹⁹ superada por la regulación del CC para Transporte de viajeros por carretera de Sevilla (Interurbanos BOP 11/10/1997) que dispone que «...*Los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo tendrán facultad para informar a los trabajadores dentro de los centros de trabajo y sin que el ejercicio de este derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo, previa comunicación a las empresas*».

¹⁸ En parecidos términos pueden verse los CC de Segovia (BOP 27/04/98) y Valencia al disponer que «Las centrales sindicales podrán acumular entre sus Delegados de personal y miembros del Comité de empresa, hasta 16 horas por mes y Delegado en empresa y central, quedando excluidos de dicha posible acumulación los Delegados sindicales».

¹⁹ En el mismo sentido el Lugo* que dispone que «0 crédito horario retribuido, do que gozan os/as Delegados/as de persoal e membros do Comité de empresa dunha mesma empresa, poderá acumularse nun ou varios de esas, sempre que pertencen á mesma central sindical, aínda que iso permita liberar da súa actividade laboral total ou parcialmente a calquera de les /as».

O acordo de acumulación e a designación da persoa ou persoas ás que se les vaia a aplicar as horas retribuídas, comunicárase polo responsable do sindicato das listas ou siglas polas que foron elixidos os representantes dos traballadores que desexen acumular as súas horas.

Lacónica es la redacción del CC de Transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/06/1995), al señalar que «*Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del número de horas establecidas por el Estatuto de los Trabajadores para sus cometidos sindicales*».

El CC de transporte de viajeros por carretera de Toledo (BOP 15/05/1 997) remite, en cuanto a posibilidad de acumulación, a la existencia de acuerdo, al señalar que «*En este Convenio colectivo se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración*».

23.5. ASAMBLEAS

En algunas ocasiones se lleva a cabo un mero reconocimiento de tal derecho. Es el caso del CC de transporte de viajeros por carretera de Baleares (BOCA 14/09/96)²⁰ y el de CC de transporte de viajeros por carretera de Valencia. (BOP 11/04/1997)²¹.

Igualmente tal derecho es regulado en el CC de transporte de viajeros por carretera de Álava (BOTH A 31/07/96), introduciendo pequeñas modificaciones, en concreto reduciendo el mínimo de trabajadores que pueden convocar directamente la misma, y estableciendo el carácter retribuido de cinco horas anuales²². Por su parte el

²⁰ Los trabajadores de una misma empresa o centro tienen derecho a reunirse en asamblea, comunicándolo al empresario, con expresión del orden del día propuesto, con, al menos, cuarenta y ocho de antelación. Estas asambleas tendrán lugar fuera de horas de trabajo, no pudiendo perturbar nunca la buena marcha del trabajo y no pudiendo exceder su duración más allá de dos horas.

Los representantes legales de los trabajadores presidirán la asamblea y serán responsables del normal desarrollo de la misma.

En todo lo no citado regirá lo establecido legalmente.

²¹ Dispone que «En materia de reuniones ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente».

²² Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de tiempo máximo de cinco horas anuales durante el presente año de vigencia del Convenio, siempre que la empresa cuente con más de diez trabajadores, remuneradas como tiempo de trabajo, para la celebración de asambleas en el centro de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

CC de transportes de viajeros de Ávila (BOP 13/05/97) reconoce una hora mensual para celebración de asambleas (retribuidas), que de no ser consumida se podrá acumular trimestralmente.

El CC de transporte de viajeros por carretera de Baleares (BOCMB. 28/12/95) recoge el derecho, si bien siempre fuera de la jornada de trabajo, limitando la duración de la misma a dos horas. Sin ninguna limitación viene establecido en el de Huesca (BOP 28/07/98), al disponer que «*Siempre que sea necesario, y previa notificación a la Dirección de la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, los trabajadores podrán realizar asambleas en el centro de trabajo. El plazo de preaviso podrá reducirse en el caso de que medien circunstancias excepcionales. En cualquier caso, los representantes de los trabajadores se responsabilizan del buen orden de la reunión*»²³.

En el caso del CC de Transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 11/08/1997, el derecho de asamblea, dentro de los locales de la empresa, se establece a favor de las secciones sindicales, al establecer que «*...Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa, fuera de las horas de trabajo pero dentro de los locales de la misma*»²⁴. A las reuniones de los afiliados de una sección sindical de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecida en el artículo siguiente, podrá acudir, previa notificación a la empresa, un responsable de la central sindical. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones. El CC de transportes de viajeros por carretera de Málaga (Regulares y discrecionales) (BOP 14/08/1 997) posibilita que la Asamblea se realice en los locales de la empresa, pero en relación a «*...aquellos trabajadores que se encuentran libres de servicio*».

1. Las asambleas sólo podrán ser convocadas por la mayoría de los representantes del personal o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de los trabajadores.
2. La celebración de estas asambleas, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberán comunicar a la Dirección de la empresa con una antelación de veinticuatro horas.
3. No obstante lo anterior, el ejercicio práctico del derecho a celebrar asambleas en horas de trabajo queda supeditado en todos los casos al compromiso de los trabajadores de garantizar los servicios de la empresa.

²³ Redacción parecida, aunque sin limitación de horas, en El CC transporte de viajeros por carretera de LLeida (DOGC 10/10/97) (BOP 13/08/98)

²⁴ En igual sentido Guipúzcoa Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 09-1-1998)

El CC transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) reconoce el derecho de asamblea, a los trabajadores en general y a los afiliados a sindicatos²⁵.

El CC de Vizcaya señala que «*Las empresas autorizarán la celebración de asambleas dentro del centro de, trabajo, fuera de la jornada laboral...*».

23.6. DELEGADOS SINDICALES/SECCIONES SINDICALES

Se ha de resaltar, en primer lugar, la proclamación que lleva a cabo el CC de transporte de viajeros por carretera de Palencia (BOP 10-11-1997) al señalar que «*La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios*»²⁶. En parecidos términos El CC transporte de viajeros por carretera (regulares y discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96)²⁷.

Ya en aspectos concretos, interesa destacar el CC Transporte de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/1997) que establece la posibilidad de designación de Delegado Sindical en empresas con veinticinco trabajadores o mas, sin mayor especificación, reduciendo, por tanto, de forma significativa los requisitos establecidos en la

²⁵ Así, señala que «A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostenten representación en la empresa ésta descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la central o sindicato a que pertenece. Las empresas detraerán las cuotas salvo indicación en contrario durante períodos de un año y la Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera, o a la propia central sindical de que se trate.

²⁶ En parecidos términos el Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 11/04/1997) Valencia al declarar que «Las empresas afectadas por el presente Convenio, consideran a los sindicatos debidamente constituidos y presentes en las negociaciones M mismo, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios, sin demérito de las atribuciones conferidas legalmente a los Delegados y Comités de empresa

²⁷ Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

LOLS (como se sabe número mínimo de 250 trabajadores y presencia en el comité de empresa).

Menos amplia, aunque superadora de lo establecido en la LOLS, (siempre y cuando se interprete como doble existencia de delegado sindical LOLS y delegado sindical convenio) es la regulación del CC del transporte de viajeros por carretera de Guadalajara (Regulares y discrecionales) (BOP 05/05/119917), al disponer que *«La central sindical signataria del presente Convenio podrá —en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15 por ciento de aquélla— nombrar un Delegado que ostentará la representación de la central sindical»*, si bien se introduce la matización de que *«deberá ser preferentemente miembro del Comité de empresa» (sic)*.

De simple reconocimiento genérico es ejemplo el CC de Transporte de viajeros por carretera de Álava (BOTH A 31/07/96), al disponer que, ciertamente que con redacción defectuosa, *«En los comités de empresa las centrales sindicales legalmente constituidas que tengan representación en los mismos, disfrutarán de los derechos y garantías reconocidos en el artículo 10 de la Ley de Libertad Sindical. En tal sentido la central sindical correspondiente deberá comunicar a la empresa el representante de la sección sindical que ejercerá el derecho conferido»*. De resaltar igualmente es la referencia genérica del CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 16/12/97), tendente a facilitar la actividad sindical, al declarar que *«...Las empresas facilitarán a los trabajadores afiliados a las distintas centrales sindicales, las labores de afiliación y propaganda entre los compañeros de trabajo en los propios centros y fuera del horario de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la empresa y los servicios que la misma presta»*.

Por su parte el CC de Transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/1 998), define, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, las funciones de los Delegados Sindicales, en términos muy semejantes a los previstos legalmente. Mucho más detallada y sistematizada es la regulación que lleva a cabo el CC de Transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 11/08/1997)²⁸.

²⁸ Conforme al artículo 20 («Garantías y derechos sindicales») Los Delegados de secciones sindicales de empresa que aglutinen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos establecidos en este «párrafo, dispondrán del máximo de horas retribuidas al mes que se especifican, dependiendo del tamaño de la empresa.

Las secciones sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 por ciento de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no

El CC de Transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/1997) modifica los criterios establecidos en la LOLS, a la hora de la existencia de delegado sindical, al señalar que *«En los centros de trabajo con una plantilla que exceda de 23 trabajadores y cuando los sindicatos y centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por ciento de aquélla, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado. El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado en la empresa mediante un Delegado, lo acreditará de modo fehaciente ante la empresa, reconociendo ésta acto seguido, al Delegado como representante del sindicato a todos los efectos. El citado Delegado deberá ser trabajador en activo de la empresa y será designado conforme a los Estatutos de su sindicato»*, al tiempo que determina las funciones del Delegado Sindical.

Igualmente es frecuente la inclusión de referencias a las *«horas sindicales»* de los Delegados sindicales. El CC de transporte de viajeros de Ávila (BOP 14/05/97), reconoce un crédito mensual de 20 horas, sin referencia alguna al número de trabajadores de la empresa²⁹. Por el contrario, el CC de Transporte de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 118/08/1997), distingue las horas a reconocer, rebajando sensiblemente, en relación a lo dispuesto en la LOLS, el número de trabajadores³⁰.

individualmente) de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a congresos de su central sindical y actividades análogas. La autorización de dichos días de licencia, requerirá preceptivamente comunicación previa de su central sindical, con 48 horas de antelación, si se tratase de un solo día utilizado y de 72 horas si fuesen dos o más días utilizados. En las empresas donde exista más de un Delegado o se trate de un Comité de empresa, las horas sindicales correspondientes podrán ser acumuladas y transferidas dentro del año natural.

La Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los Delegados de secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos, se reunirán trimestralmente para informar de la situación general de la empresa.

Igualmente exhaustiva es la relación detallada de competencias de los delegados sindicales que atribuye el CC transporte de viajeros por carretera (regulares y discrecionales) de Vizcaya (BOP 11/06/96).

²⁹ Valladolid fija el número de horas en veinticinco.

³⁰ Lo hace según el siguiente detalle:

Número de trabajadores	Horas/mes retribuidas
De 15 a 25	10
De 26 a 50	15
De 51 a 100	20
De 101 a 250	30
De más de 250	40

Como neta promoción sindical, cabe considerar la previsión contenida en el referido convenio, del reconocimiento, a las secciones sindicales con un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa, de cinco días anuales de licencia no retribuida para asistencia a congresos de su central sindical y actividades análogas, así como el establecimiento de la obligación empresarial, cuando se cumplan los requisitos referidos de afiliación, de reunirse con los delegados sindicales *«se reunirán trimestralmente para informar de la situación general de la empresa»*.

Redacción indefinida, susceptible de provocar dudas de interpretación, es la contenida en el convenio de Guipúzcoa, al señalar escuetamente que las secciones sindicales podrán *«Elegir Delegados sindicales que representen a los afiliados ante la Dirección de la empresa»*; seguramente en ella se quiere recoger la doctrina constitucional (STC 84/1989, de 3 abril) conforme a la cual es posible que cualquier sindicato designe un delegado o representante ante el empleador, sin que ello comporte que haya de disfrutar de los predicamentos albergados en la LOLS para aquellos que cumplen los requisitos en ella previstos.

23.7. CANON DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

No es infrecuente el establecimiento de cláusulas sobre el canon de negociación, en redacción análoga a la comentada en el sector de mercancías, siendo la práctica en este punto bastante polémica puesto que la doctrina constitucional fijó límites muy difíciles de observar. Así, El CC transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) dispone que *«Por una sola vez, y con carácter voluntario, y por el servicio realizado por las centrales sindicales en la negociación colectiva, los trabajadores abonarán la cantidad de 2.500 pts., siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria del mes de diciembre. Aquellos que opten por no abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto, dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia»*³¹.

³¹ Poco seguro es que de este modo se respeten las exigencias de la STC 98/1985, pues aquí parece exigirse una actuación si se desea quedar al margen del referido pago, pese a que se manifiesta su carácter voluntario.

En la misma línea, fijando una cantidad concreta al margen de los costes realmente habidos, se manifiesta el CC de transporte de viajeros de Alicante (BOP 16/12/97)³².

Por su parte el CC de Transportes de viajeros por carretera de Málaga (Regulares y discrecionales) Convenio C. (BOP 14/08/1997) delimita el canon, previa remisión al artículo 11 de la LOLS, a «*los trabajadores que no estén afiliados a ningún sindicato*» (lo que, como se sabe, es poco acorde con la interpretación que del mentado artículo realizó la citada sentencia constitucional), fijando la cuantía del mismo en 3.000. pts., si bien reconoce la voluntariedad del mismo al señalar la necesidad que «*... así lo soliciten por escrito a la empresa en el plazo de treinta días hábiles...*».

23.8. CUOTA SINDICAL³³

Una remisión estricta a lo dispuesto en la LOLS puede hallarse en el CC para Transporte de viajeros por carretera de Sevilla (Interurbanos de BOP 11/10/1997), al disponer que «*Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen y obligan a la detracción a sus trabajadores y posterior pago a las centrales sindicales de las cuotas sindicales mensuales, en los estrictos términos de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto*». Se trata de una de las frecuentes prescripciones pedagógicas, que no añaden nada a lo ya prevenido en el ordenamiento pero que poseen la virtualidad de que los propios destinatarios sienten más próximo el tenor de lo preceptuado.

³² «Asimismo y al objeto de contribuir a los gastos que la negociación del presente Convenio supone a las centrales sindicales negociadoras del mismo, se establece un canon voluntario de negociación por importe de 3.000 pts. por trabajador, que será descontado de su nómina respectiva por la empresa en la que preste sus servicios, siempre que el trabajador de forma voluntaria y expresa, por escrito, así lo solicite de la empresa, viniendo ésta obligada a realizar el ingreso en la cuenta que a estos efectos señalen las centrales sindicales firmantes M Convenio». Igualmente el Tarragona* al señalar que «...En este Convenio colectivo se podrán establecer pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros M Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

³³ El CC de transporte de viajeros de Cantabria (BOC 30-1-98) no establece limitación alguna, al señalar, como obligación empresarial, el «...Descuento en nómina de la cuota sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten».

Otro ejemplo de reconocimiento explícito de descuento de la cuota sindical, en términos similares a los contemplados en la Ley, viene dado por el CC de transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), que dispone que *«Las empresas a petición del trabajador afiliado a una central sindical, descontarán de la nómina mensual la cuota de la central sindical, previa solicitud por escrito del trabajador afiliado a la misma y la ingresará, en la cuenta que tendrá abierta al efecto la mencionada central sindical»*³⁴.

Un supuesto de regulación limitativa viene dado por el CC de transporte de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/07/98), al circunscribir tal posibilidad a los afiliados a sindicatos que ostenten una representación al 15% de los trabajadores de la empresa³⁵, lo que lleva directamente a cuestionar la compatibilidad de esa restricción con los términos genéricos de la LOLS.

Es confusa la redacción la previsión del CC transporte de viajeros por carretera de Cádiz (Colectivos, BOP 13/11/97), al establecer que las *«...empresas se obligan a deducir del importe líquido de la nómina del trabajador que lo solicite, el importe de la cuota sindical y poniendo a disposición del Delegado de personal»* (sic), ya que, como es bien sabido, se ha de poner, en su caso, a disposición del correspondiente sindicato.

³⁴ Idéntica redacción en el El CC transporte de viajeros por carretera de Lleida (DOGC 10/10/97) (BOP 13/08/98), Madrid* declara que *«Todas las empresas afectadas por el presente Convenio descontarán en nómina al trabajador que así lo solicite por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquél designe»*. Así mismo CC transporte de viajeros por carretera (Regulares y Discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97), dispone que *«A petición del trabajador, la empresa descontará la cuota sindical al mismo de nómina, haciéndola efectiva en la cuenta corriente que designe el sindicato al efecto»*. Por su parte Orense (BOP 25/06/98). Dispone que *«As empresas podrán deducir, a través das nóminas, as cotas correspondentes ós afiliados ás centrais sindicais. Os interesados deberán solicitarlo por escrito á dirección da empresa. Os importes retidos serán entregados polas persoas ou entidade que designe a central sindical correspondente»*.

³⁵ A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos que ostenten una representación superior al 15 por ciento de los trabajadores de la empresa, éstas descontarán de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones durante un período de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

Regulación detallada viene dada en el CC de Transporte de viajeros por carretera de Castellón (BOP 23/06/1 998), al señalar que *«Los trabajadores podrán solicitar por escrito individualmente que la empresa descuente la cuota sindical correspondiente; el escrito indicará la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente o libreta a la que debe ser ingresada la correspondiente cantidad. El período de validez de esta orden tendrá la duración de un año, salvo que por escrito, el trabajador dé instrucciones en sentido contrario. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia al Delegado de personal (sic) del sindicato respectivo»*³⁶.

³⁶ En parecidos términos, el CC transporte de viajeros por carretera (interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) al disponer que «A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostenten representación en la empresa ésta descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que debe ser transferida dicha cantidad y a la central o sindicato a que pertenece. Las empresas detrarán las cuotas salvo indicación en contrario durante períodos de un año y la Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma si la hubiera, o a la propia central sindical de que se trate.

Así mismo Jaén Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 24/10/1997) que dispone que La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la central sindical a la que corresponda.

La central sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la empresa poniendo en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha central sindical. Valencia* señala que «A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización del tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libro de la caja de ahorros, a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán dichas detracciones, salvo indicación en contrario, por período de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere»

23.9. LOCAL. TABLÓN DE ANUNCIOS. DERECHO A PUBLICAR Y DISTRIBUIR INFORMACIÓN

Aunque estos temas no merecen atención especial, sí que aparecen abordados en algunos supuestos. Así el CC de transporte de viajeros de Álava (BOTH 31/07/96), reconoce genéricamente los derechos de información y tablón, sin limitación alguna, al señalar que *«La Dirección de la empresa acepta la difusión de publicaciones de carácter sindical, así como la colocación de un tablero de anuncios para fijar comunicaciones»*. Igualmente es amplia y genérica la redacción dada en el CC de transporte de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 01/07/95)³⁷.

El CC de transporte de viajeros por carretera de Alicante (BOP 16/12/97), reconoce igualmente el derecho a tablón de anuncios, si bien limitado al Comité de empresa y delegados de personal³⁸. Por el contrario el CC de transportes de viajeros de Ávila (BOP 13/05/97) lo pone a disposición de «los sindicatos», mientras que el convenio de transporte por carretera de Baleares (BOCA 14/09/96) lo hace respecto a los representantes legales (formula genérica que incluiría tanto a la representación unitaria como a la sindical).

Redacción taxativa es la del CC de Transporte de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/1 998), al disponer que *«Todas las empresas estarán obligadas, siempre que se produzca la petición escrita de los representantes, a disponer de un tablón de anuncios donde las secciones sindicales de la empresa, Comités o Delegados de personal puedan publicar sus comunicados»*.

³⁷ «Se establecerá dentro de cada centro de trabajo un tablón de anuncios para las tareas de información del Comité de empresa o Delegados de personal o Delegado sindical.

Los representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores de la empresa, podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo con personal libre M servicio siempre que fueran autorizados al efecto por la misma»

³⁸ Al igual que el Convenio de transporte de viajeros por carretera de Castellón «Las empresas dispondrán a efectos de información de los trabajadores, la colocación de un tablón de anuncios a disposición del Comité de empresa, en su defecto, de los Delegados de personal, *que se responsabilizarán en todo momento de lo que en ellos se publique»*. Málaga (BOP 14/08/97) dispone que «En todos los centros de trabajo, las empresas dispondrán la colocación de un tablón de anuncios, que estará a disposición del Comité de empresa o, en su defecto, de los Delegados de personal, que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se publique, siempre que vaya firmado por ellos o por su correspondiente sindicato».

24. DERECHOS DE INFORMACION Y ADMINISTRACION DEL CONVENIO

La creación de una comisión paritaria forma parte del contenido mínimo de cualquier convenio según dispone el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores. Recuérdese que la Ley sólo exige su creación, dejando libertad a los negociadores para definir las funciones, composición y procedimientos de la comisión.

24.1. CREACIÓN Y PROCEDIMIENTO

La creación de una comisión paritaria, como acabamos de recordar, forma parte de los contenidos mínimos del convenio colectivo. Sin embargo cabe distinguir dos técnicas o modos de afrontar el problema bien diversos; de una parte, la creación de una comisión mixta por parte del convenio constituyéndose tal comisión, con designación directa¹ o sin ella² de sus miembros; y de otra, la posición de la creación a un momento ulterior³.

La autonomía o autorregulación⁴ de la comisión esta relacionada de diversas formas con la reglamentación previa de ésta mediante el

¹ Álava Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados)(BOTH A 31/07/1996).

² Alicante Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 16/12/1997); Badajoz Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 25/08/1998).

³ Cantabria Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOC 30-1-1998).

⁴ Cáceres Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (DOE 27-1-1998): «*La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el que se definirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.)*» como se

convenio colectivo que da nacimiento a la comisión paritaria. El artículo 34 de Ávila Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos) (BOP 13/05/1997) dispone: *«La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se decidirán los trámites y formas de proceso: iniciación, información, audiencia, prueba, etc.»*.

Aunque no son muchos los convenios que otorgan facultades a la comisión paritaria para establecer el procedimiento a seguir en la resolución de conflictos, tampoco abundan los convenios que regulan de un modo acabado dicho procedimiento, siendo más frecuente la inclusión de cláusulas aisladas. Como la de Jaén, Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 24/10/1997): *«La comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer o su dictamen, en plazo máximo de treinta días desde la presentación del asunto»*.

Cabe resaltar el Convenio Colectivo de Baleares Transportes de viajeros por carretera (Discrecionales) (BOCA1.13. 14/09/1996), donde se dispone una remisión genérica al respectivo acuerdo de arbitraje: *«La solución de los conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, aplicando el Reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.0 del citado Reglamento»*.

En ciertos convenios como el de Baleares Transportes de viajeros por carretera (Regulares) (BOCMB. 28/12/1995), pese a no identificarse un procedimiento genérico, sí se establece cuál será el proce-

puede observar el texto es idéntico a Ávila Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos) (BOP 13/05/1997) igual sucede con Toledo Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 15/05/1997); Cantabria Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOC 30-1-1998): *«Son funciones específicas de la Comisión paritaria, además de las que las leyes prevean: D) Dotarse de un reglamento de funcionamiento.»*; Valencia Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 11/04/1997) en cuanto a la comisión de formación continua para el desarrollo de las acciones formativas.

dimiento a seguir para los supuestos de descuelgue salarial⁵, cabe preguntarse si en los demás casos para los que la comisión posee competencias (en este convenio tiene la comisión facultades decisorias en cuanto al trabajo desempeñado en domingo), se habrá de seguir este procedimiento, al menos en materia de plazos:

- a) Será obligada la comunicación a la Comisión paritaria expresando la intención del descuelgue salarial dentro de los treinta días siguientes a la publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, así como la entrega de información amplia y suficiente y por escrito sobre la situación de la empresa, así como de la oferta concreta de incremento propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.
- b) La Comisión paritaria una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la empresa la información complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de treinta días para emitir informe, transcurrido este plazo, de no emitirse o haber discrepancia en el seno de la Comisión, cualquiera de las

⁵ Córdoba Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 118/08/1997): *«Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión paritaria de interpretación del siguiente Convenio.*

En el plazo de veinte días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere a la Comisión mixta paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión mixta de interpretación del Convenio, en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

- a) *En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto la Comisión paritaria, negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.*
- b) *En caso de no haber acuerdo, la Comisión mixta de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuno y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula».*

partes podrá solicitar el arbitraje de la Dirección Provincial de Trabajo.

- c) El informe de la Comisión paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios:

Causa que motiva el descuelgue.

Criterios para el aumento salarial que se considere oportuno.

Plazos y criterios para que las empresas que efectúen el descuelgue efectúen un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos marcados en el Convenio.

En cambio en Cádiz (s/fecha BOP 13/11/ 97). C. para Transporte de viajeros por carretera, si se establece un procedimiento completo:

3. Procedimiento de la Comisión mixta. Con el fin de que la Comisión mixta tenga, conocimiento previo, las empresas y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión mixta paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrantes en la misma. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de siete días después de celebrada la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión mixta paritaria en el plazo de siete días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.
4. Convocatoria de la Comisión paritaria. La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión»⁶.

⁶ Castellón Convenio C. Transporte de viajeros por carretera, BOP 23/06/1998: «A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión paritaria en

24.2. FUNCIÓN DE VIGILANCIA

Es normal la atribución a la comisión paritaria de la vigilancia del cumplimiento de lo pactado, por lo que abundantes convenios recogen tal atribución mediante el recurso a la inclusión de una cláusula genérica⁷, así es como sucede en Álava, artículo 10.3 del Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados) (BOTHA 31/07/1996): «*Vigilancia del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades competentes.*»

Descendiendo a lo concreto, en ciertos convenios se incluyen materias cuya vigilancia viene expresamente atribuida a la comisión paritaria, combinándose en algunos casos con lo que quizás cabría denominar función de control, pues en ella no toma la Comisión parte activa, sino que se hace receptora de ciertos documentos que deben ser presentados ante la misma.

De este modo, ciertos pactos y otras informaciones deben ser entregados a la comisión⁸, por ejemplo en Baleares, en materia de

los locales de la Asociación de Empresarios de Transportes de Viajeros de la provincia de Castellón, sitos en la plaza Fadrell, núm. 2 de Castellón de la Plana.

Se establece que en las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.*
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.*
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.*

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión paritaria, una vez recibido en su domicilio el escrito propuesta o, en su caso, completada la información complementaria que estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado por el tiempo que la propia Comisión determine».

⁷ Asimismo Murcia Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Urbanos y regulares de cercanías) (BORM 07/12/1996); Ávila Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos) (BOP 13/05/1997).

⁸ Baleares Transportes de viajeros por carretera (Regulares) Convenio C.(BOCMB. 28/12/1995): Artículo 23. «*Jornada laboral.— La jornada laboral para las empresas afectadas por el presente Convenio será de 1.810 horas en cómputo anual, con una jor-*

horas extraordinarias, Transportes de viajeros por carretera (Discrecionales) Convenio C. (BOCA1.13. 14/09/1996):

«Los pactos celebrados en cantidad distinta de la establecida en el presente artículo, deberán constar por escrito, con indicación de los motivos, y deberán ser comunicados a la Comisión paritaria del Convenio para su validez. De no cumplirse estos requisitos, dichos pactos serán nulos.

Los empresarios afectados por el presente Convenio se verán obligados a entregar a la Comisión paritaria del mismo la relación de las horas extraordinarias realizadas, si así se les requiriera.»

En parecido sentido, el CC Ávila Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos) (BOP 13/05/1997), además de incluir la cláusula general, dispone que *«tanto el finiquito como el contrato de trabajo que se establezca habrá de ser supervisado por el Delegado de personal para que el mismo tenga plena validez. En el caso de que en la empresa no existiera Delegado de personal, será supervisado por los representantes sindicales de la Comisión paritaria»* (art. 28).

En algunos casos han optado los negociadores, conscientes de la importancia de vigilar el cumplimiento de lo pactado, por configurar la comisión de un modo especialmente dirigido hacia la vigilancia. Así ha sucedido en Córdoba Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 118/08/1997), en su artículo 30:

«Comisión de seguimiento y control. Para la interpretación del presente Convenio colectivo y, en general, para atender a cuantas cuestiones se deriven de su aplicación se establece una Comisión paritaria, que constará de cuatro miembros, dos por cada parte y cuatro suplentes, dos por cada parte. Esta Comisión será atendida en sus peticiones por las empresas del sector de documentos tales como nóminas, boletines de cotización a la Seguridad Social, etc., para el esclarecimiento de situaciones que supongan incumplimiento o erróneas interpretaciones de lo pactado.

Esta Comisión se reunirá a petición de una de las partes y analizará cuantas cuestiones le son propias en el grado de cumplimien-

nada semanal de trabajo efectivo de cuarenta horas. La jornada máxima será de nueve horas y la mínima de cinco horas. Todo ello sin perjuicio de que las empresas y sus trabajadores acuerden otro sistema de descanso, debiéndose siempre notificar a la Comisión paritaria del Convenio».

to de los presentes acuerdos, reservándose las gestiones que se estimen oportunas para que el grado de cumplimiento sea el óptimo.

La Comisión de seguimiento y control se reunirá a propuesta de cualquiera de las partes en el plazo máximo de siete días a contar desde su notificación. Los acuerdos de la referida Comisión tendrán carácter de obligado cumplimiento. Ambas partes asumirán y se someterán ante cualquier conflicto sin solución al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales firmado en Madrid el 25 de enero de 1996 por las organizaciones sindicales UGT y CCOO, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, cuya fotocopia del acuerdo y reglamento de aplicación, adjuntamos al acta.»

24.3. FUNCIÓN INTERPRETATIVA, SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LEGITIMACIÓN.

La solución de conflictos es una de las atribuciones que suelen poseer las comisiones paritarias dentro de su ámbito competencial. Esta función autocompositiva viene precedida normalmente por la realización de operaciones de interpretación del convenio colectivo. Esto no es siempre así, pues algunos de los conflictos que los negociadores someten a la competencia de la comisión, no precisan de grandes labores interpretativas del convenio y sí, más bien, una valoración de las circunstancias concurrentes para determinar si procede o no su aplicación. Tal sucede, por ejemplo, en Álava Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados) (BOTH A 31/07/1996), conforme al cual *«Trayectos de largo kilometraje.— En los casos de tener que realizarse viajes cuyo trayecto sea superior a los 500 kilómetros, la empresa vendrá obligada a poner dos conductores en el autobús. En el caso de duda a este respecto será la Comisión mixta la que decida»* (art. 33)⁹.

El artículo 39 de Tarragona Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (DOGC 10/06/1 998) atribuye funciones interpretativas

⁹ En este sentido, también puede verse Córdoba Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 118/08/1997), artículo 22. *«Retirada de carné de conducir. Aquellos trabajadores cuya actividad en las empresas...*

Cuando el período de retirada de carné sea superior a seis meses por imprudencia temeraria con sentencia judicial firme o superior a un año, la Comisión paritaria, empresa y trabajador afectado, estudiarán el caso en cuestión y las posibles soluciones, esclareciendo las responsabilidades en que hubiere incurrido el trabajador; valorando la gravedad de las mismas, la Comisión paritaria, deberá resolver en consecuencia.»

a la Comisión paritaria, pero en este caso la norma a interpretar no es el convenio:

«Multas y sanciones. Las empresas serán responsables de las sanciones y multas que se impongan a los conductores por parte de las autoridades, cuando éstas sean imputables a las mismas.

El conductor viene obligado, cuando le sea comunicado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión paritaria.»

Conceptualmente, la comisión paritaria realiza funciones de interpretación, vigilancia y aplicación, y resuelve, en su caso, los conflictos y discrepancias que se susciten sobre aplicación e interpretación del convenio colectivo. En cuanto a la función de solución de conflictos, existe diversidad respecto al tipo de conflictos cuya solución está encomendada a la Comisión. Existe, además, otra cuestión susceptible de analizar conjuntamente con la anterior, cual es la legitimación para acudir ante la Comisión para someter un conflicto a la misma. La mayoría de los convenios colectivos del transporte de viajeros atribuyen legitimación únicamente a las partes del convenio; puede servir como modelo el CC Alicante Transporte de viajeros por carretera (BOP 16/12/1997): *«La Comisión paritaria se reunirá a convocatoria del Presidente de la misma, previa solicitud escrita motivada de las partes en la que se indicarán los hechos concretos que motiven la reunión. El presidente convocará a la Comisión en el plazo máximo de quince días desde la fecha de la solicitud».*

Obsérvese que en cuanto al ámbito competencial el convenio de Alicante utiliza una cláusula genérica del siguiente tenor: *«Comisión paritaria. Se constituye una Comisión paritaria para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del presente Convenio...».* Tal configuración de la comisión paritaria refleja una comisión para las partes del convenio, no para las empresas y trabajadores concretos afectados por el convenio¹⁰: estos últimos para buscar, en su

¹⁰ Siguen esta misma orientación de una comisión para las partes del convenio: Girona C. para Transporte de viajeros por carretera DOGC 24/11/97; Jaén Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 24/10/1997); La Coruña Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (DOG. 06/08/1 998); Las Palmas Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Discrecionales) (BOP 09-111-1998); Lugo Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 12/09/1 998); Murcia Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (excepto urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler) (BORM

caso, la conciliación ante la comisión paritaria deben dirigirse a las organizaciones empresariales y sindicales respectivamente.

La orientación descrita en el párrafo anterior se manifiesta expresamente en ocasiones; por ejemplo, en Cáceres Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (DOE 27-1-1998): *«Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión mixta a través de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio»*. En realidad se trata de la lógica consecuencia de estar ante convenios de ámbito aplicativo superior a la empresa, pero quizá el inconveniente aparece al regularse tal presentación a la comisión, como un trámite previo e inexcusable en los casos de conflicto colectivo, dando ello lugar a un trámite preceptivo en el que los interesados no son parte, sino que son representados por las organizaciones firmantes, eso sí, salvaguardándose el principio de audiencia (pues éste viene exigido por el convenio cuando atribuye a la comisión potestad para regular el procedimiento).

En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión mixta tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio colectivo.

Existe otro grupo de convenios en los que la Comisión Paritaria resulta también accesible para empresarios y trabajadores, dotándoseles de legitimación para intentar la solución de los conflictos que les afectan; por ejemplo, Madrid Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOCM 01/06/1995): *«Si en el ámbito de la empresa no se llegase a ningún acuerdo en un conflicto surgido, cualquier trabajador o empresario podrá acudir a la Comisión en solicitud de su mediación para resolverlo»*. Asimismo Cádiz (BOP 13/11/97) Transporte de viajeros por carretera, que da una redacción de estilo bastante divulgativo a la cuestión de la legitimación: *«Competencia de la Comisión paritaria. La Comisión mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente. Todas las empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en*

24-11-1997); Murcia Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Urbanos y regulares de cercanías) (BORM 07/12/1996).

el Convenio colectivo o de la que se deriven de legislación laboral vigente, deberán dirigirse por escrito a la Comisión mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto».

La legitimación para acceder a la comisión, así como los tipos de conflictos que le son sometidos, no vienen expresados en algunos de los convenios¹¹; sirva como ejemplo Pontevedra Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 11/12/1997) que en su artículo 35 dispone: *«Comisión paritaria. Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión paritaria, integrada por un número igual de representantes económicos y de las centrales sindicales signatarias del Convenio, a razón de un miembro por cada central sindical. La citada Comisión elegirá al presidente de la misma, que no podrá ser miembro del citado órgano.»*

Como conclusión de lo anteriormente expuesto, puede afirmarse que 1.º existe un conjunto de convenios en los que la comisión mixta es un órgano que dirige conflictos entre las partes del convenio, en estos convenios la legitimación la ostentan exclusivamente las partes del convenio; 2.º otro grupo de convenios posee orientación distinta pues concibe la comisión mixta como concedora de dos clases de conflictos, atendiendo a los sujetos, conflictos entre las partes del convenio y conflictos entre empresarios y trabajadores concretos, estando legitimados todos ellos (según el conflicto) para proponer su solución ante la comisión; 3.º otros convenios permanecen en una zona intermedia entre los dos anteriores grupos, la comisión conoce de todos los conflictos pero los únicos legitimados para plantearlos son las partes del convenio.

24.4. SOMETIMIENTO DEL CONFLICTO A UN TERCERO

Como es lógico, algunos convenios expresan su adhesión a sistemas de resolución extrajudicial de conflictos¹², así, por ejem-

¹¹ Cuenca Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 06/10/19197); Granada Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) (BOP 13-8-1998); Palencia Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 10-11-1997).

¹² También Cantabria Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOC 30-1-1998): Artículo 33. *«Adhesión al ORECLA Ambas partes, en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este Convenio, se*

plo, el de Cádiz (BOP 13/11/97), CC para Transporte de viajeros por carretera dispone que «*Se someterá a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio*».

El CC Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) de Granada (BOP 13/08/98) incluye una cláusula del mismo tenor por la que se somete también al SERCLA, con la particularidad de establecer en la cláusula anterior, que regula un procedimiento bastante detallado de nombramiento de árbitros (se nombra uno de común acuerdo o uno cada parte cuando no se alcance dicho acuerdo) para los casos de desacuerdo en la comisión acerca de conflictos colectivos, previéndose, para la imposibilidad de obtención de acuerdo entre los dos árbitros, la interposición de conflicto colectivo ante la jurisdicción social. Con lo cual se puede plantear una cuestión: la duplicidad de regulaciones entre el procedimiento anteriormente descrito para el conflicto colectivo y el aplicable por sometimiento al SERCLA, para lo cual habrá que estar a lo pactado en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del SERCLA de 3 de abril de 1996, y las normas de funcionamiento del mentado sistema. Para mayor claridad se transcribe a continuación el texto del convenio:

someten expresamente a los procedimientos de mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural, que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específica mente, en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) *Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.*
- b) *Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.*
- c) *Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.*
- d) *Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (Movilidad geográfica), 41 (Modificación de las condiciones de trabajo) y 51 (Resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores.»*

Guipúzcoa Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 09-1-1998) que se somete al PRECO11, potestativamente para el descuelgue salarial, y de manera preceptiva para las demás cuestiones.

Dentro de este apartado cabe destacar ciertos convenios que prevén la facultad de la comisión para nombrar árbitros externos¹³, por ejemplo Ávila, CC Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos) (BOP 13/05/1997): «*Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado*».

24.5. FUNCIÓN APLICATIVA

En ocasiones se atribuye a la comisión la realización de gestiones «materiales», dichas gestiones son conocidas como función aplicativa de la comisión paritaria. En los convenios analizados la encomienda más común es la de organización de cursos, por ejemplo CC Transporte de viajeros por carretera Cantabria (BOC 30-1-1998) y Segovia, CC Transporte de viajeros por carretera (BOP 27/04/1998).

El CC Transporte de viajeros por carretera de Valencia (BOP 11/04/97) incluye alguna manifestación más de la función aplicativa en artículo 8: «*Realizar estadísticas y mantener las relaciones oportunas con la Administración Laboral competente en materia de seguridad e higiene. Organizar cursos de formación y las revisiones médicas necesarias para el personal*».

24.6. COMISIONES DE ESTUDIO

Son frecuentes las cláusulas que disponen el estudio por parte de la Comisión de alguna materia o sector complejo o problemático. La materia más común es la formación profesional, formándose en su caso incluso subcomisiones para que específicamente estudien el problema.

Murcia Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (excepto urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler) (BORM 24-111-1997), Tarragona Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (DOGC 10/06/1998) y Valencia Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 11/04/1997), se encuentran entre los convenios que prevén la cons-

¹³ Cáceres Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (DOE 27-1-1998); Toledo Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 15/05/1997).

titución de subcomisiones que estudian la problemática de la formación profesional.

Alicante Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 16/12/1997) también se preocupa por el sector de la formación profesional, aunque sin formar una subcomisión. Este convenio clasifica asimismo como materia de estudio la enfermedad profesional. En relación con esta última materia, en Girona C. para Transporte de viajeros por carretera DOGC 24/11/97, se prevé este estudio aunque lo enfoca más hacia la salud y prevención en general.

Resulta el más completo sin duda el CC Baleares de Transportes de viajeros por carretera (Discrecionales).(BOCA1.13. 14/09/1996): *«La Comisión paritaria del Convenio estudiará durante la vigencia del mismo, la implantación en el sector de un sistema de plan de pensiones o un régimen de jubilaciones anticipadas. En todo caso, los acuerdos que se alcancen, estarán vinculados a sustituir el régimen de compensaciones contemplado en este artículo y a la supresión del régimen de antigüedad previsto en el artículo 6.0 del Convenio».*

- a) Estudiar en profundidad la posible implantación en el sector de un seguro colectivo que cubra los riesgos derivados de la no superación por parte del conductor de los reconocimientos médicos para la solicitud de la renovación del permiso de conducir y eventual consecuente pérdida del empleo por esta causa.
- b) Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzaran acuerdos a nivel interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes de este Convenio, éstos serán objeto de tratamiento por la Comisión paritaria para que, si procede y de común acuerdo, sean adaptados o incorporados al presente texto.»
- e) Estudio, para su implantación en el sector, a nivel de la Comunidad Autónoma y entre los sindicatos firmantes del Convenio, de una bolsa de horas sindicales con los derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.

Cabe resaltar el primer párrafo del texto transcrito justamente arriba, esta atribución es mixta, pues además del estudio del plan de pensiones se está disponiendo que la comisión realice actos de negociación sometidos al artículo 87 E.T. tal y como se resalta en la STC 73/1984, de 27 de junio.

25. MEJORAS SOCIALES

La protección dispensada mediante la técnica de las mejoras voluntarias en el sector del transporte de viajeros no difiere en demasía de la ya analizada del transporte de mercancías.

25.1. INCAPACIDAD TEMPORAL

La mejora de las prestaciones por incapacidad temporal se articula mediante un complemento de dichas prestaciones hasta alcanzar una determinada cuantía, con el fin de mantener en una cierta integridad los ingresos del trabajador ante las contingencias que motivan la situación de incapacidad temporal.

Las mejoras voluntarias se caracterizan como complementarias de las prestaciones de la Seguridad Social, a este respecto el artículo 13 del CC Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discretionales y urbanos) (BOP 13/05/1 997) de Ávila bajo el título *«Enfermedad o accidente» dispone: «Los trabajadores afectados por este Convenio que se encuentren en situación de incapacidad laboral temporal cualquiera que sea su causa determinante y sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, percibirán con cargo a la empresa el 100 por ciento del salario que en este Convenio se pacta durante dieciocho meses, contados a partir del primer día que se acredite debidamente la permanencia en dicha situación»*, lo que desde luego se redacta en términos que van más allá de lo que significa complementar el importe del subsidio y, seguramente, de lo querido por los propios negociadores.

Resulta más habitual reglamentar un complemento que, añadido a la prestación de Seguridad Social prevista reglamentariamente, cubra el cien por cien¹ del concepto que se estipule, ya sea «*su retribución en jornada normal*» (Castellón CC Transporte de viajeros por carretera, BOP 23/06/1998), ya sea «*la base reguladora*» (Girona C. para Transporte de viajeros por carretera DOGC 24/11/97), ya de «*la base cotizada*» (Jaén CC Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) BOP 24/10/1997), asimismo «*su salario real*» (León Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (interurbanos), BOP 08/08/1997) o «*del salario mensual*» León Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Urbanos) (BOP 27-111-1998).

Al igual que sucede en la práctica totalidad de sectores de actividad, la salvaguardia de la integridad económica del trabajador es mayor ante las contingencias que tienen su origen en el trabajo que ante las contingencias comunes; en este sentido se puede observar el artículo 20 del Convenio C. de Murcia Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (excepto urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler) (BORM 24-11-1997)².

¹ Hay excepciones tales como Sevilla BOP 11 X197. C. para Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos), artículo 22. «*Incapacidad laboral transitoria y accidente. Las empresas abonarán durante el tiempo de incapacidad laboral transitoria y baja motivada por accidente laboral, como mejora de la prestación que al trabajador corresponda de la Seguridad Social o entidad gestora, el 25 por ciento del salario base, incrementado con la antigüedad y plus Convenio. Todo ello en las siguientes condiciones:*

En los casos de accidente de trabajo, a partir del primer día.

Cuando la enfermedad requiera la intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir, igualmente, del primer día de la intervención quirúrgica o del ingreso.

En caso de enfermedad común, a partir del cuarto día de producirse la baja».

² Sin embargo León Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Urbanos) (BOP 27-111-1998), artículo 14. Percepciones en caso de IT.

1. En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará hasta el 100 por ciento del salario mensual del trabajador, desde el primer día y hasta que dure la situación de IT.
2. En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario mensual del trabajador mientras dure la situación de IT, en la vigencia del Convenio.

En el supuesto de concurrir cuatro o más casos de IT en la misma persona en cada año natural durante la vigencia del presente Convenio, a partir de este cuarto caso la bonificación comenzaría a surtir efectos después del segundo mes de baja. Se exceptúa de este supuesto los casos de hospitalización, para los que la bonificación se pagaría desde el primer día hasta un máximo de un mes después de la salida del hospital, si fuera necesario por convalecencia.

La lectura del penúltimo párrafo del artículo 23 del Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Urbanos y regulares de cercanías) (BORM 07/12/1996) también de Murcia sirve como ejemplo de una humanitaria ampliación de la protección prescindiendo del origen de la contingencia, atendiendo a la hospitalización o a la intervención quirúrgica, y en el supuesto del artículo transcrito, incluso a la rotura de algún miembro: *«En los casos de IT (incapacidad laboral transitoria) y sólo en los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, las empresas abonarán a los trabajadores afectados, un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por ciento de la media de su base reguladora de los tres últimos meses. Este complemento abarcará desde el cuarto día a partir de la baja, durante la aludida hospitalización y los veinte días siguientes a la finalización de la hospitalización, siempre que continúe la situación de IT.*

En caso de fractura de algún miembro del cuerpo y que no requiera hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores afectados el 100 por ciento de la media de su base reguladora de los tres últimos meses, desde el cuarto día de la baja hasta quince días después de la desaparición de la escayola».

Esta diferencia de trato entre las contingencias profesionales y las comunes, y en su caso el acaecimiento de hospitalización o intervención quirúrgica, se estructura por lo general a través de la introducción de elementos temporales en la regulación del complemento por incapacidad. El mentado elemento temporal se traduce, en definitiva, en el establecimiento de un día inicial de devengo y/o un límite, tal y como sucede en el artículo 16 del Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BON 01/06/1998) de Navarra *«Complemento por enfermedad o accidente. a) IT derivada de enfermedad. Las empresas complementarían, a su personal en IT, derivada de enfermedad, la prestación económica de la Seguridad Social, hasta el 90 por ciento del importe de la base reguladora computable, desde el cuarto día de la baja y hasta el trigésimo.*

b) IT derivada de accidente de trabajo. Las empresas complementarían la prestación de la Seguridad Social, desde el primer día de la baja y mientras dure esta hasta el 100 por ciento del salario. La duración de este complemento será como máximo de dieciocho meses».

Resulta curiosa la clasificación de la gravedad de los accidentes de trabajo que eligen los negociadores, además del origen de la con-

tingencia, a efectos de nivel de protección en el artículo 19 del Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 10/11/1997) de Palencia: *«Situaciones de incapacidad laboral transitoria. En caso de ILT debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, se tendrán en cuenta las siguientes normas:*

Accidente laboral grave o muy grave. Las empresas en este caso completarán las prestaciones de la entidad aseguradora, hasta alcanzar el 100 por ciento de la base de cotización para accidentes del mes anterior a la fecha de la baja sin que en ningún caso pueda ser inferior al 100 por ciento de los conceptos salariales del correspondiente anexo.

Enfermedad común o accidente no laboral y accidente laboral leve. Las empresas en estos casos completarán las prestaciones de la entidad aseguradora, desde el primer día de la situación de ILT hasta alcanzar el 100 por ciento de los conceptos salariales del anexo correspondiente, siempre que, a consecuencia de dichas contingencias, el trabajador haya de ser hospitalizado. El citado complemento se abonará hasta quince días después de haber terminado la hospitalización, siempre que durante ese período el trabajador continúe en ILT».

Cabe resaltar la declaración programática del Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (BOP 27/04/1998) de Segovia en el artículo 19 *«...Como en anteriores Convenios, la Comisión negociadora manifiesta su convencimiento de que las lesiones de columna vertebral, corazón, reumatismo, artrosis y determinados tipos de trastornos psíquicos, deben ser considerados enfermedad profesional en el sector del Transporte...»* coincidiendo en esto con diversos convenios del sector de transporte de mercancías.

La maternidad es considerada en ocasiones como un supuesto de incapacidad temporal como en León Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Urbanos) (BOP 27/03/1998): Artículo 14.3 *«Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto en la OIT), se considerarán como una situación de ILT más, a efectos retributivos como se tiene pactado en este Convenio».*

Debe resaltarse la previsión del artículo 13 del Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados)(BOTH 31/07/1996) de Álava que se titula vacaciones: *«Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas en el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de treinta y un*

días naturales de vacaciones retribuidas, con arreglo a los salarios que le correspondan según Convenio y proporcionales a los días realmente trabajados en el caso del primer año de ingreso. A estos efectos se computará como trabajo activo, el tiempo de baja por enfermedad o por accidente de trabajo. Los calendarios anuales de vacaciones deberán confeccionarse el mes de enero de cada año, con distribución relativa de trabajador de año en año; la confección se realizará conjuntamente entre la empresa y el Comité de la misma.

Si antes de iniciarse el período de vacaciones, el trabajador se encuentra en situación de ILT, se fijará un nuevo período, siempre que se puedan disfrutar dentro del año natural.

Cuando encontrándose en período de vacaciones el trabajador tenga que ser internado en establecimientos sanitarios, tendrá derecho a disfrutar con posterioridad los días que permaneció internado, siempre que sea posible dentro del año natural, y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y las vacaciones de sus compañeros».

25.2. SEGURO DE ACCIDENTES

El seguro colectivo laboral es un instrumento frecuentemente previsto en la negociación colectiva del sector de transporte de viajeros por carretera. El empresario viene obligado por el convenio a la contratación de un seguro de accidentes. La externalización de la cobertura frente a dicha contingencia viene asimismo impuesta por la DA Primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones.

Se devengará la indemnización si a resultados del accidente el trabajador queda inválido o muere. Normalmente la cuantía viene determinada por la gravedad del daño como, distinguiéndose a veces entre invalidez permanente absoluta y total, como sucede en el artículo 35 de Tarragona Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (DOGC. 10/06/1 998).

Pero resulta frecuente la no diferenciación, incluso entre muerte e invalidez, véase el artículo 24 de Murcia Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (excepto urbanos y de cercanías, autotaxis y turismos de alquiler) (BORM 24-111-1997), aunque este convenio si prevé la diferenciación de la invalidez permanente parcial.

Resulta en cambio chocante la regulación establecida en el artículo 20 de La Coruña Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (D0G 06/08/1 998) que, indemnizando la muerte y la incapacidad total, omite cualquier referencia a la incapacidad absoluta. Más peculiar resulta la clasificación entre los distintos tipos de incapacidad a efectos indemnizatorios que realiza el artículo 28 de Álava Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados) (BOTH A 31/07/1996)³.

25.3. MUERTE

Con independencia del seguro colectivo ciertos convenios establecen el pago, por parte del empresario a los herederos del trabajador fallecido, de ciertas cantidades normalmente cuantificadas a través de mensualidades del salario. Esta suma se devenga sin discriminar cuál haya sido la causa del fallecimiento.

Así, el artículo 28 *in fine* de Álava Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados) (BOTH A 31/07/1996) transcrito más arriba. Igualmente el artículo 27 de Badajoz Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 25/08/1998): «*Seguro de vida. La empresa abonará el importe de tres mensualidades del salario base pactado en este Convenio a la viuda, hijos o ascendientes del fallecido.*»

Las empresas concertarán una póliza de seguro que cubra, en caso de muerte derivada de accidente laboral, la cuantía de

³ «Póliza de seguro de accidentes e indemnización por fallecimiento.— Las empresas vienen obligadas a tener suscrita una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente absoluta, gran invalidez, y todos aquellos aspectos relacionados con la invalidez permanente total que normalmente se recogen en las pólizas de seguros, incluidos los accidentes laborales *«in itinere»*, que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- a) 6.000.000 de pts., en caso de fallecimiento.
- b) 7.000.000 de pts., en los casos de invalidez permanente total para todo trabajo, y en los demás supuestos de invalidez, lo que corresponda, conforme a la póliza suscrita con las correspondientes compañías aseguradoras.

Independientemente, a todo trabajador que fallezca por enfermedad común o accidente no laboral, encontrándose en activo en la empresa, al practicarse la liquidación, se incrementará la misma con el salario correspondiente a una mensualidad.»

1.000.000 de pts. y de 1.200.000 pts. para el caso de incapacidad permanente absoluta».

25.4. TRASLADO DE LOS RESTOS MORTALES

Se trata de un complemento introducido en la práctica totalidad de los convenios, lo que se explica por tratarse de una materia de especial importancia por tratarse del sector del transporte. El tenor literal de este tipo de cláusulas es casi idéntico, sirva como ejemplo, el artículo 33 de Jaén Convenio C. Transporte de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 24/10/1997): *«Fallecimiento fuera de la residencia habitual. En caso de que algún trabajador fallezca fuera de la localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia».*

25.5. COMPLEMENTO POR JUBILACIÓN

En ocasiones también puede hallarse un complemento por jubilación en los casos de jubilaciones anticipadas. Se trata de un sector, que por la especial aptitud psicofísica exigida al trabajador (cuando se trate de conductores), es especialmente dado a establecer esta clase de mejoras, que por lo demás se estructuran de modo similar en la totalidad de los convenios que la recogen, siendo dos los puntos a tener en cuenta:

En primer lugar una escala elaborada mediante mensualidades o directamente en pts. que va decreciendo conforme aumenta la edad del trabajador, Cuenca Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 06/10/19197), artículo 21⁴.

⁴ «Jubilación anticipada. Al cesar el trabajador en la empresa por jubilación anticipada, percibirá de la misma una compensación en metálico según la siguiente escala:

Al cumplir los sesenta años, doce mensualidades; Al cumplir los sesenta y un años, diez mensualidades.

Al cumplir los sesenta y dos años, ocho mensualidades; Al cumplir los sesenta y tres años, seis mensualidades; Al cumplir los sesenta y cuatro años, cuatro mensualidades; Al cumplir los sesenta y cinco años, dos mensualidades. En todos los casos, se requerirá que el trabajador acredite una antigüedad mínima de veinte años en la empresa en el momento de cesar definitivamente en la misma.»

Debe ser destacado el artículo 21 de Castellón Convenio C. Transporte de viajeros por carretera, BOP 23/06/1998, por lo elaborado de su cláusula de jubilación anticipada, donde conjuga admirablemente edad, antigüedad y gratificación (se reproduce la relación del artículo en sentido vertical, tal y como aparece en el convenio, pues facilita grandemente su lectura):

«Artículo 26. Jubilación. Si el trabajador optara por la jubilación anticipada entre los 60 y los 64 años, percibirá una indemnización en metálico consistente en una cantidad alzada de acuerdo con la siguiente escala en función de los años de servicio y edad:

<i>Edad</i>	<i>Años</i>	<i>Gratificación</i>
60	29	878.551
60	24	732.125
60	19	585.701
60	14	386.197
60	9	386.197
61	29	732.125
61	24	585.701
61	19	439.274
61	14	222.053
61	9	222.053
62	29	585.701
62	24	439.274
62	19	292.851
62	14	167.285
62	9	167.285
63	29	409.990
63	24	292.851
63	19	175.711
63	14	147.799
63	9	117.140
64	29	409.990
64	24	234.281
64	19	175.711
64	14	147.799
64	9	117.140»

Cuestión distinta son las cláusulas, conocidas como premio a la vinculación, que simplemente gratifican la larga permanencia del trabajador en la empresa pero no exigen una jubilación anticipada a la edad reglamentaria. Así Jaén Convenio C. Transporte de viajeros

por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 24/10/1997) en su artículo 41:

«Jubilación reglamentaria. Con el fin de fomentar el empleo, se establece la jubilación con carácter obligatorio a los sesenta y cinco años, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos por la Seguridad Social para obtener el 100 por ciento de sus derechos pasivos.

El trabajador que se jubile percibirá como premio el importe de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad si lleva más de veinticinco años en la empresa y dos mensualidades de salario base Convenio más antigüedad si lleva más de treinta y cinco años».

25.6. OTRAS MEJORAS

Cabe destacar otras mejoras que no poseen una implantación tan amplia, como la ayuda para estudios que viene recogida en Granada Transporte de viajeros por carretera (Interurbanos) (BOP 13/8/1998):

Artículo 15. *«Bolsa de estudios. Se establece una bolsa de estudios de 48.552 pts., para todo el personal afectado por el presente Convenio, que se satisfará antes del día 20 de septiembre de cada año».*

Es interesante la mejora que establece Málaga Convenio C. Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) (BOP 14/08/1 997) en su artículo 35 bajo el gráfico título «plus de adversidad»:

«En concepto de ayuda al trabajador padre/madre de un hijo disminuido físico o psíquico, la empresa abonará en nómina la cantidad de 4.000 pts. mensuales.

Se entenderá con derecho a la percepción de esta ayuda aquella persona afectada por un grado de minusvalía física o psíquica o sensorial suficiente para causar derecho a la prestación por este concepto por parte de la Seguridad Social.

A estos efectos el trabajador padre/madre del disminuido acreditará ante la empresa tal circunstancia con la certificación de la Seguridad Social reconociendo la prestación correspondiente».

26. SALUD LABORAL

En el sector del transporte de viajeros se ha de partir, igualmente, de la inexistencia de convenio colectivo estatal, provocando una regulación, a niveles inferiores, dispar en cuanto a su contenido e intensidad.

Existen dos cláusulas prácticamente comunes en la casi totalidad de los convenios examinados, la referida a Ropa de trabajo¹ (en

¹ Así, a modo de ejemplo, el CC de Transporte de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y coordinados) de Alava.(BOTHA 31/07/1996), dispone que «.- La empresa pondrá a disposición de los trabajadores, una vez superado el período de prueba, las prendas de trabajo que sean necesarias, una de verano y otra de invierno, que se cifran en dos juegos anuales. En cada centro de trabajo se celebrará una reunión entre la empresa y los representantes de los trabajadores para determinar el tipo de ropa.

Alicante Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 16/12/1 997), señala que La empresa entregará a los trabajadores un uniforme de verano y otro de invierno en los meses de mayo y octubre de cada año.

El uniforme de verano estará compuesto de dos pares de pantalones y dos camisas.

El uniforme de invierno estará compuesto de dos pares de pantalones de invierno, dos camisas manga larga, una corbata, una chaqueta o cazadora y un jersey»

Ávila Transportes de viajeros por carretera (Regulares, discrecionales y urbanos) Convenio C. (BOP 13/05/1 997), señala que. «Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a proveer de las correspondientes prendas de trabajo, y según las características de los mismos, cuando se precise a sus trabajadores, Estos estarán obligados al uso de dichas prendas».

Badajoz Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 25/08/1 998) dispone que: «Las empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a entregar los siguientes uniformes:

- a) Al personal de movimiento. Un uniforme de invierno, compuesto de pantalón, dos camisas de manga larga, corbata y jersey o casaca cada dos temporadas; y un uniforme de verano cada dos temporadas, compuesto de pantalón y dos camisas de manga corta.

algunos casos con la denominación de «Uniforme») y la de Revisiones médicas (chequeos médicos).

En el CC de transportes de viajeros por carretera (regulares) de Baleares (BOCMB. 28/12/85), la ropa o «uniformidad» se hace depender de su exigencia por la empresa, posibilitándose su compensación en metálico². Sin embargo es de destacar que en el CC de

Al personal de inspección se le facilitará también una prenda de abrigo adecuada con duración de tres temporadas.

- b) Al personal de talleres se les proveerá de dos monos y un par de botas cada año.
- c) A los engrasadores y lavacoques se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aíse.

La uniformidad se entregará al trabajador dentro del primer trimestre de cada año la de verano, y la de invierno en el mes de octubre de cada año como fecha límite»

Las empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a entregar los siguientes uniformes:

- a) Al personal de movimiento. Un uniforme de invierno, compuesto de pantalón, dos camisas de manga larga, corbata y jersey o casaca cada dos temporadas; y un uniforme de verano cada dos temporadas, compuesto de pantalón y dos camisas de manga corta.

Al personal de inspección se le facilitará también una prenda de abrigo adecuada con duración de tres temporadas.

- b) Al personal de talleres se les proveerá de dos monos y un par de botas cada año.
- c) A los engrasadores y lavacoques se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aíse.

La uniformidad se entregará al trabajador dentro del primer trimestre de cada año la de verano, y la de invierno en el mes de octubre de cada año como fecha límite, dispone que «Las empresas proveerán a sus trabajadores de una chaqueta y dos pantalones cada tres años; de dos camisas de manga larga y dos de manga corta cada dos años, todo ello se amortizará según los usos y costumbres de cada empresa.

A los trabajadores que presten sus servicios en los talleres se les proveerá de similar cantidad de ropa y calzado pero adecuada a las características de su labor.

En todo caso se respetará la normativa vigente.

Cuenca Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 06/10/19197) señala que «Las empresas estarán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo.

A los conductores urbanos e interurbanos se les proporcionarán dos camisas, dos pantalones, chaqueta y zapatos (un par cada dos años) durante el verano y durante el invierno se les proporcionará un anorak, dos camisas y dos pantalones.

A los jefes de talleres, mecánicos y aprendices se les dotará de dos monos en verano y dos en invierno, botas de seguridad y un anorak (cada dos años)...

² El tenor literal es el siguiente: «Cuando el empresario exija uniformidad o ropa de trabajo a los trabajadores deberá facilitársela o bien proceder a su compensación económica».

Guipúzcoa Transporte de viajeros por carretera Convenio C. (BOP 09-1-1998) señala que» Las empresas sujetas al ámbito del presente Convenio provincial, vendrán obligadas a facilitar a su personal, las siguientes prendas de trabajo y por el tiempo que a continuación se indican:

transporte de viajeros por carretera (regulares) de Baleares (BOCMB. 28/12/95), la entrega de la ropa de trabajo se consideraba como una obligación empresarial, e igualmente como obligación el ser usada por los trabajadores³.

El CC de transportes de viajeros por carretera (colectivos) Cádiz (BOP 13/11/97) se limita a especificar el derecho a «...*dos monos de trabajo y un par de zapatos adecuados al año*». Mas extensa es la regulación del convenio CC de transportes de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 06/10/97), *al señalar que «Las empresas estarán obligadas a proporcionar a su personal la ropa de trabajo. A los conductores urbanos e interurbanos se les proporcionarán dos camisas, dos pantalones, chaqueta y zapatos (un par cada dos años) durante el verano y durante el invierno se les proporcionará un anorak, dos camisas y dos pantalones. Los jefes de talleres, mecánicos y aprendices se les dotará de dos monos en verano y dos en invierno, botas de seguridad y un anorak (cada dos años)...»*. En el CC de transportes de viajeros por carretera de Huesca (BOP 28/07/98), se lleva a cabo una remisión a la antigua Ordenanza del sector, al especificar que «...*Las empresas deberán cumplimentar en materia de ropa de trabajo el contenido concreto y determinado en la Ordenanza Laboral del sector*»⁴.

Igualmente extensa es la regulación dada por el CC Transportes de viajeros por carretera (Regulares y discrecionales) de Guadalajara (BOP 05/05/119917), al señalar que «*El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a prendas de trabajo*».

Personal de transporte de viajeros, tanto urbanos como interurbanos. Un uniforme de invierno y otro de verano, compuesto de guerrera y dos pantalones, con duración de dos temporadas para cada uno.

Personal de movimiento, dos uniformes cada dos años.

Personal de taller, dos buzos al año. Cuando este personal trabaje en ambiente húmedo o graso, se le facilitará calzado impermeable.

Personal administrativo, dos chaquetas o batas, según se presten los servicios en oficina o almacenes y por una duración de dos años.

Es obligación del personal el uso de la ropa facilitada, durante la jornada laboral.

³ Su tenor reza así: Las empresas tendrán la obligación de entregar a sus trabajadores los uniformes que a continuación se señalan, y estos el de usarlos durante la jornada laboral, serán distribuidos durante los meses de abril a octubre».

⁴ En el mismo sentido el CC para Transporte de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24X197).

En las zonas en que la climatología lo aconseje, podrá sustituirse la guerrera por camisa con corbata, a cuyo fin se le facilitará al personal dos camisas y dos corbatas cada dos temporadas.

Al personal de inspección se le facilitará, además en la temporada de invierno, una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

La confección de las prendas a que se refiere este apartado se ajustará a las normas que dicte sobre el particular el organismo competente del que dependa el servicio.

Cuando por la excepcionalidad del trabajo, se requiere la utilización de prendas diferentes se estará a lo dispuesto en la Ley de Salud Laboral y su reglamentación».

Extensa y detallada es la regulación del CC de transportes de viajeros por carretera de Murcia (Urbanos y regulares de cercanías) (BORM 7/12/96), al señalar que «A los chóferes y personal de talleres sometidos al ámbito de este Convenio, y con una duración de dos años, se les facilitarán los siguientes uniformes:

Chóferes:

Verano. Dos pantalones, dos camisas, que se entregarán en el mes de abril.

Invierno. Dos pantalones, dos camisas y una cazadora, que se entregarán en el mes de septiembre.

Personal mecánico de talleres:

Dos buzos o monos, y la empresa tendrá a disposición de estos trabajadores botas especiales y prendas de agua, para cuando sean necesarias.

Será obligatorio el uso del uniforme:

Aquellas empresas que vinieran entregando prendas de trabajo a otros colectivos, mantendrán dicha obligación».

En el CC de transportes de viajeros por carretera de Córdoba (BOP 18/08/97) se cuantifica el importe de la ropa de trabajo, para el supuesto de que no sea entregada por la empresa, al establecer que «Aquellos trabajadores que no sean provistos de las prendas de trabajo antes mencionadas, percibirán las cantidades sustitutorias siguientes:

Personal de movimiento, 11.348 pts. al año.

Personal de taller, 6.587 pts. al año.

Personal de oficinas, 4.504 pts. al año».

En relación con los reconocimientos médicos (en algunas ocasiones se utiliza el término «revisiones médicas»), su regulación es igualmente variada. Así, el CC de transportes de viajeros por carretera (regulares, discrecionales y coordinados) de Álava (BOTH 21/07/96) señala que «*Las empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de los trabajadores, que será obligatorio para éstos, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente. El resultado de dicho reconocimiento, se notificará a los trabajadores y se efectuará dentro de la jornada laboral. Comprometiéndose las empresas a realizar las correspondientes gestiones para que el reconocimiento pueda realizarse dentro de los seis primeros meses del año, comunicándose dicha gestión*». En el CC de transportes de viajeros por carretera de Ávila (regulares, discrecionales y coordinados) (BOP 13/05/97), se especifica quien ha de realizar el reconocimiento, señalando que «*...serán efectuadas por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo o por la Seguridad Social u organismo que corresponda. Si ello no es posible se harán en instituciones privadas y por cuenta de la empresa*».

Menor grado de obligación empresarial conlleva la regulación del CC de transportes de viajeros por carretera (regulares) de Baleares (BOCMB. 28/12/85), al limitarse a señalar que: «*Los trabajadores afectados por el presente Convenio deberán pasar un reconocimiento médico anual. Para ello se utilizarán los organismos existentes o que se puedan crear a tal fin. Copia de los resultados del reconocimiento será entregada al trabajador*», o el del CC de transportes de viajeros por carretera y garajes de Huesca (BOP 28/07/98), que dispone que «*...Dada la índole de la actividad sectorial, por parte de las empresas se instará a las mutuas patronales su puntual cumplimiento*», a diferencia de lo dispuesto en el CC de transportes de viajeros por carretera Castellón (BOP 23/06/98), que especifica que «*Con carácter anual, las empresas de viajeros por carretera someterán a su personal a un reconocimiento médico en su centro médico especializado, si lo tuvieran, y, en otro caso, se concertará con un establecimiento o empresa idónea. Este reconocimiento médico consistirá en una exploración completa y cualquier otra que estime necesaria el facultativo médico o sea conveniente en razón al puesto de trabajo que desempeñe el trabajador. Se facilitará al reconocido el correspondiente informe. Para su ingreso al trabajo, los*

candidatos seleccionados habrán de someterse y superar las pruebas médicas correspondientes en cada caso», añadiendo que «En todas las dependencias de trabajo las empresas estarán dotadas de botiquines para el urgente tratamiento de los accidentes comunes», o el del CC de transportes de viajeros por carretera de Madrid (BOCM 1/06/95)I-98) que taxativamente dispone que «...Se establece con carácter obligatorio para todas las empresas un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla. Se entregará copia al trabajador de los resultados de cada revisión».

El contenido del reconocimiento médico no se especifica, a excepción del CC de transporte de viajeros por carretera de Vizcaya (BOP 11/06/96), en el que se detalla (Análisis de sangre, orina, etc: revisión por rayos X, pulmón y corazón; tensión arterial; revisión de la columna vertebral; electrocardiograma; audiometría y visión), si bien, respecto a las cinco últimas pruebas las hace depender de que sean sufragadas por la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes.

Son pocos los convenios que prevén, a diferencia de los convenios de transporte de mercancías, la constitución de Comisiones sectoriales con competencias en la materia. Ese es el caso del CC de transportes de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), que prevé se cree «...una Comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este Convenio...», cuya competencia es la de «Coordinar los planes de formación tanto para los Delegados de prevención como para el conjunto de los trabajadores del sector...», sirviendo como «...principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de salud laboral y prevención de riesgos se generen...», así como para «...analizar las incidencias ocurridas en materia de salud laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención». Igualmente en el CC de transportes de viajeros por carretera de Tarragona (DOGC 10/06/98), en el que es la propia «...Comisión paritaria —que— queda facultada para entender de la prevención de riesgos laborales...», y en parecidos términos se regula en el CC de transportes de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98).

Igualmente son pocos frecuentes las referencias a la normativa general. En el CC de transportes de viajeros por carretera de Badajoz (BOP 25/08/98) se señala que «Las empresas impulsarán los procedimientos y medidas necesarias con objeto de evitar los riesgos laborales, evaluar aquellos que sean evitables, planificar su prevención, en definitiva cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Labo-

rales y sus reglamentos de desarrollo». En el CC de transportes de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 6/10/97) se hace referencia a que «...las normas de control de seguridad e higiene serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores». El CC de transportes de viajeros por carretera de Girona (DOGC 24/11/97) se señala que «Las empresas acogidas a este Convenio se adaptarán a los principios que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a los reglamentos correspondientes a través de la creación de una Comisión cuya misión será el estudio de estos temas y su progresiva adaptación. Los acuerdos que se pueden adoptar serán vinculantes para las partes firmantes de este Convenio. Esta Comisión podrá acordar la adhesión a otros acuerdos existentes o que se puedan producir en esta materia». En el CC de transportes de viajeros por carretera (regulares y discrecionales) de Málaga (BOP 14/08/97) se refiere que «Se aplicará en este Convenio la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre prevención de riesgos laborales, y especialmente en sus artículos 13, Comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo, y 14, derecho a la protección frente a los riesgos laborales y otras disposiciones legales».

La referencia a los órganos de participación interna de los trabajadores en materia de salud laboral, es igualmente exigua. El CC de transportes de viajeros por carretera de Cantabria (BOC 30/01/98) los menciona en relación a empresas de menos de seis trabajadores (en los que, como se sabe, al no existir delegados de personal legalmente no existirían), si bien remite a un reglamento específico que habría de dictar la Comisión paritaria del convenio, y en el que se habrá de especificar el sistema de elección. En el CC de transportes de viajeros por carretera Castellón (BOP 23/06/98) se reitera la obligación legal al señalar que «En el seno de las empresas se constituirán los órganos de consulta, vigilancia y participación en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo ordenado en la Ley 31-11-95».

En el Convenio CC de transportes de viajeros por carretera de Cuenca (BOP 6/10/97) se especifica que «En todas las empresas deberá existir un Comité o vigilante de seguridad e higiene, encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la legislación vigente...», sin mayor concreción, lo que evidentemente puede provocar confusiones a la hora de su aplicación. Mayor claridad, en su redacción, es la dada en el convenio de transportes de viajeros por carretera de Segovia (BOP 27/04/98), aunque ciertamente no introduce novedad alguna, al especificar que «...en cada empresa se nom-

brarán a los Delegados de prevención que correspondan según la LPRL, y de las normativas que la desarrollan».

Por último es de destacar la referencia del CC de transporte de viajeros por carretera de Vizcaya (BOP 11/06/96), a que «La mujer embarazada, cuando así lo solicite, será destinada a otro puesto de trabajo...», si bien ello se hace depender de la existencia de vacante.

Ejemplo que puede considerarse paradigmático de estos otros complementos, son los *pluses de conductor-perceptor* de autobuses de viajeros que regula el artículo 11 del CC para Transporte por carretera de Albacete (BOP 26/08/1998)⁵.

⁵ «Cuando desempeñe simultáneamente las funciones específicas señaladas en la tabla anexa en el presente Convenio, percibirá un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20 por ciento de su salario base por cada día en que realice ambas funciones».

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE POR CARRETERA

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos viene realizando estudios en profundidad de la Negociación Colectiva en diferentes sectores.

Entre los sectores seleccionados, se incluye el de Transporte por carretera, cuya importancia, tanto cualitativa como cuantitativa, es notable, por la trascendencia que el sector tiene en el desarrollo de la economía general.

Para el estudio e informe sobre este sector, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ha tenido la oportunidad de poder contar con la valiosísima colaboración del profesor D. Antonio Vicente Sempere Navarro, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de Murcia y su equipo de investigadores, profesores Luján Alcaraz y Nicolás Franco, dando como resultado el exhaustivo y fundamentado Informe que, gracias a la gestión de la Subdirección General de Estudios e Informes Socioeconómicos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, hoy puede ofrecer esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la presente publicación.

