

# **La Negociación Colectiva en el Sector del Transporte por Carretera**

Actualización 2005 \*

**COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

**NIPO: 201-06-100-3**

\* Actualización del estudio publicado en el año 1999, en papel.

# **La Negociación Colectiva en el Sector del Transporte por Carretera**

*(Actualización 2005)*

Antonio Vicente Sempere Navarro  
*Catedrático de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad Rey Juan Carlos*

M<sup>a</sup> Isabel Chico Sánchez  
*Becaria de investigación  
Universidad Rey Juan Carlos*

Ana Cecilia Crisanto Castañeda  
*Profesora de Derecho del Trabajo  
Universidad de Piura – Perú  
Becaria de investigación  
Universidad Rey Juan Carlos*

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	11
-------------------	----

### PRIMERA PARTE

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

CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	13
<b>Capítulo I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>16</b>
1. Ámbito funcional .....	16
2. Ámbito territorial.....	17
3. Ámbito personal .....	17
4. Ámbito temporal: vigencia, denuncia y prórroga.....	19
<b>Capítulo II. INGRESO EN LA EMPRESA .....</b>	<b>21</b>
1. Condiciones y modos de ingreso.....	21
2. Período de prueba .....	21
3. Contratación.....	23
A) Forma del contrato .....	23
B) Modalidades de contratación.....	24
a) Contratos eventuales.....	24
b) Contratos por obra o servicio.....	26
c) Contratos formativos.....	27
d) Contratos fijos-discontinuos .....	29
e) Contratos a tiempo parcial.....	29
f) Contratos indefinidos.....	29
<b>Capítulo III. POLÍTICA DE EMPLEO.....</b>	<b>30</b>
1. Creación de empleo .....	30
A) Limitación del pluriempleo.....	30
B) Supresión o limitación de las horas extraordinarias .....	31
C) Empresas de trabajo temporal.....	31
D) Jubilaciones.....	33
a) Jubilación parcial.....	33
b) Jubilación anticipada .....	35
c) Jubilación forzosa.....	36
2. Estabilidad en el empleo .....	37
A) Fomento del empleo estable.....	38
B) Conversión de contratos temporales en indefinidos.....	38
C) Mantenimiento del volumen de empleo en la empresa y limitación del número de contratos temporales .....	39
3. Contratas y subcontratas .....	39
4. Formación profesional.....	40
<b>Capítulo IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL .....</b>	<b>43</b>
1. Estructuras profesionales.....	43
2. Ascensos y promoción en el trabajo .....	43
3. Movilidad funcional .....	44
<b>Capítulo V. ESTRUCTURA SALARIAL .....</b>	<b>47</b>
1. Percepciones salariales .....	48

1.1. Salario base .....	48
1.2. Complementos salariales .....	49
A) Complementos personales.....	49
B) Complementos del puesto de trabajo.....	53
a) Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.....	53
b) Plus de nocturnidad.....	57
c) Otros complementos de puesto de trabajo.....	58
C) Complemento por cantidad o calidad de trabajo.....	59
D) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.....	62
a) Número de pagas extraordinarias.....	63
b) Cuantía de las pagas extraordinarias.....	63
c) Fechas de abono.....	64
d) Devengo y prorrateo.....	64
E) Plus convenio.....	65
F) Percepciones en especie.....	66
2. Percepciones extrasalariales.....	66
A) Dietas.....	66
B) Plus transporte.....	69
C) Quebranto de moneda.....	70
3. Cláusula de descuelgue salarial.....	71
<b>Capítulo VI. TIEMPO DE TRABAJO .....</b>	<b>76</b>
1. Jornada.....	76
A) Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.....	76
a) Concepto.....	76
b) Régimen jurídico.....	78
B) Distribución de la jornada.....	79
C) Límites de la jornada.....	81
a) Jornada diaria.....	82
b) Descanso entre jornadas.....	83
2. Horas extraordinarias.....	85
A) Concepto.....	85
B) Compensación.....	86
C) Principio de voluntariedad.....	87
D) Limitación.....	88
E) Deber de información y control.....	89
3. Trabajo nocturno.....	90
4. Descanso semanal.....	91
5. Festividades.....	92
6. Vacaciones.....	94
A) Duración.....	94
B) Período de disfrute.....	94
C) Retribución.....	97
D) Interrupción.....	97
7. Licencias retribuidas.....	98
A) Mejoras convencionales.....	98
a) Matrimonio.....	98
b) Nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes.....	99
c) Traslado de domicilio.....	101
d) Permiso por lactancia de hijos.....	101
B) Regulación convencional de otros permisos previstos en el ET.....	101
C) Permisos de creación convencional.....	102
a) Matrimonio de parientes y otros eventos de carácter familiar.....	102
b) Asuntos propios.....	103

c) Asistencia a consulta médica .....	104
d) Permisos para renovar el carné de conducir .....	104
<b>Capítulo VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR .....</b>	<b>105</b>
1. Derecho a la igualdad de oportunidades y no discriminación .....	105
2. Respeto al a dignidad: acoso sexual y acoso moral.....	107
<b>Capítulo VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>108</b>
1. Cláusulas genéricas sobre aplicación normativa .....	108
2. Órganos internos .....	108
3. Revisiones médicas.....	109
4. Ropa de trabajo .....	110
5. Revisiones de vehículos .....	112
<b>Capítulo IX. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....</b>	<b>113</b>
1. Mejoras voluntarias.....	113
A) Mejoras voluntarias no externalizadas.....	113
a) Incapacidad laboral transitoria .....	113
B) Mejoras voluntarias externalizadas .....	117
a) Seguro colectivo de accidentes y seguro colectivo de vida .....	117
2. Acción asistencial .....	118
A) Traslado de restos mortales en caso de fallecimiento del trabajador .....	118
B) Seguro de retirada del carné de conducir .....	119
C) Seguro de accidentes de circulación y defensa en juicios .....	119
D) Ayuda escolar .....	120
E) Economato .....	120
F) Gratificaciones por jubilación.....	121
G) Premio de permanencia o fidelidad .....	121
<b>Capítulo X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....</b>	<b>123</b>
1. Traslados.....	123
2. Desplazamientos .....	124
3. Permutas .....	125
<b>Capítulo XI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>127</b>
<b>Capítulo XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES: EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS Y LICENCIAS SIN SUELDO .....</b>	<b>128</b>
1. Excedencias voluntarias .....	128
2. Licencias sin sueldo .....	128
<b>Capítulo XIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO .....</b>	<b>131</b>
1. Extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato .....	131
A) Indemnización.....	131
B) Plazo de preaviso .....	131
2. Dimisión del trabajador.....	131
3. Despidos.....	132
<b>Capítulo XIV.- DERECHOS COLECTIVOS .....</b>	<b>134</b>
1. Asamblea y derecho de reunión.....	134
2. Representantes legales de los trabajadores.....	135
A) Competencias.....	135

a) Competencias de información.....	135
b) Competencias de vigilancia y control .....	137
c) Otras competencias y funciones .....	137
B) Derechos.....	137
a) Derecho a locales y tableros de anuncios.....	138
b) Otros derechos .....	139
C) Garantías.....	139
3. Representantes sindicales de los trabajadores .....	141
A) Derecho a la acción sindical.....	141
B) Derecho a constituir secciones sindicales.....	143
<b>Capítulo XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....</b>	<b>144</b>
<b>Capítulo XVI. COMISIÓN PARITARIA .....</b>	<b>147</b>
1. Introducción.....	147
2. Composición y funcionamiento.....	147
<b>Capítulo XVII. OTRAS DISPOSICIONES .....</b>	<b>150</b>
1. Retirada o suspensión del carné de conducir .....	150
2. Pago de multas .....	153
<b>Capítulo XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005 .....</b>	<b>155</b>
<b>Capítulo XIX. FUENTES UTILIZADAS.....</b>	<b>157</b>
<b>Capítulo XX. VALORACIÓN CRÍTICA .....</b>	<b>160</b>
1.- Ingreso en la empresa .....	160
2.- Política de empleo .....	160
3.- Movilidad funcional.....	161
4.- Estructura salarial.....	161
5.- Tiempo de trabajo.....	161
6.- Derechos fundamentales.....	161
7.- Prevención de riesgos laborales .....	162
8.- Protección social complementaria .....	162
9.- Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.....	162
10.- Suspensiones contractuales: excedencias voluntarias y licencias sin Sueldo.....	163
11.- Extinción del contrato.....	163
12.- Derechos colectivos .....	163

## SEGUNDA PARTE

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

PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DEL SECTOR DE TRANSPORTE POR CARRETERA, EN EL SUB-SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA .....	165
CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	166
<b>Capítulo I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>170</b>
1. Ámbito funcional .....	170
2. Ámbito territorial.....	172
3. Ámbito personal .....	173
4. Ámbito temporal.....	174
A) Inicio y plazo de vigencia .....	174
B) Prórroga.....	176
C) Denuncia.....	176
<b>Capítulo II. INGRESO EN LA EMPRESA .....</b>	<b>179</b>
1. Período de prueba .....	179
2. Contratación.....	180
A) Generalidades .....	180
B) Modalidades de contratación .....	182
a) Contrato indefinido .....	182
b) Contrato eventual.....	182
c) Contrato para obra o servicio determinado y de interinidad.....	184
d) Contratos formativos.....	185
e) Contrato a tiempo parcial y trabajadores fijos discontinuos.....	187
<b>Capítulo III. POLÍTICA DE EMPLEO.....</b>	<b>192</b>
1. Creación de empleo .....	192
A) Limitación del pluriempleo.....	192
B) Supresión de horas extras.....	193
C) Empresas de Trabajo Temporal.....	194
D) Jubilaciones.....	195
a) Jubilación anticipada especial .....	195
b) Jubilación parcial.....	197
c) Jubilación forzosa.....	201
E) Acceso al empleo de personas con discapacidad .....	203
2. Estabilidad en el empleo .....	203
A) Fomento de la contratación indefinida .....	203
B) Mantenimiento del volumen de empleo en la empresa y limitación del número de contratos temporales .....	206
C) Subrogación empresarial .....	207
D) Reclasificación y recolocación de trabajadores .....	210
3. Formación profesional.....	212
<b>Capítulo IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL.....</b>	<b>216</b>
1. Estructuras profesionales.....	216
2. Funciones del conductor-perceptor.....	217
3. Creación de nuevas categorías profesionales.....	218
4. Movilidad funcional: polivalencia y realización de trabajos de inferior y superior categoría profesional .....	219

5. Ascensos y promoción en el trabajo .....	219
<b>Capítulo V. RETRIBUCIONES</b> .....	222
1. Estructura salarial .....	222
2. Percepciones salariales .....	224
A) Salario base.....	224
B) Complementos salariales .....	225
a) Complementos personales.....	225
i. Complemento de antigüedad .....	225
ii. Plus de idiomas .....	231
b) Complementos del puesto de trabajo.....	232
i. Plus de nocturnidad.....	232
ii. Plus conductor-perceptor.....	233
iii. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad .....	236
iv. Otros complementos de puesto de trabajo .....	237
c) Complemento por cantidad o calidad de trabajo .....	237
i. Plus de actividad .....	238
ii. Incentivos .....	238
iii. Plus de asistencia.....	238
iv. Plus de disponibilidad .....	238
v. Otros complementos por cantidad y calidad de trabajo.....	240
d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.....	241
i. Número de pagas extraordinarias.....	241
ii. Cuantía de las pagas extraordinarias.....	242
iii. Fechas de abono .....	242
iv. Devengo .....	243
v. Prorrateo .....	244
e) Plus convenio .....	245
3. Percepciones extrasalariales.....	246
A) Dietas.....	246
B) Quebranto de moneda.....	250
C) Plus de transporte.....	252
D) Plus de desgaste de útiles y herramientas.....	254
E) Renovación del carné de conducir .....	254
4. Cláusula de descuelgue salarial.....	255
A) Causas justificantes .....	255
B) Procedimiento .....	256
C) Limitaciones .....	258
<b>Capítulo VI. TIEMPO DE TRABAJO</b> .....	260
1. Control del tiempo de trabajo .....	260
2. Jornada ordinaria de trabajo .....	261
A) Jornada semanal y anual.....	261
B) Distribución de la jornada .....	263
C) Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia del personal de movimiento .....	266
a) Tiempo de trabajo efectivo .....	267
b) Tiempo de presencia.....	269
D) Limite de la jornada .....	272
a) Jornada diaria.....	272
b) Descansos durante la jornada .....	274
c) Descanso entre jornadas.....	276
3. Horas extraordinarias .....	278
A) Concepto y delimitación .....	278
B) Compensación .....	280



C) Principio de voluntariedad.....	282
D) Límites .....	282
E) Deber de información y control.....	283
4. Descansos.....	283
A) Descanso semanal .....	283
B) Días festivos.....	287
C) Trabajo en día de descanso .....	287
5. Vacaciones.....	290
A) Duración .....	290
B) Fijación del disfrute de las vacaciones y criterios convencionales .....	291
C) Otras disposiciones relacionadas con el disfrute de las Vacaciones .....	294
D) Calendario de vacaciones .....	295
E) Retribución de las vacaciones.....	298
6. Licencias retribuidas.....	299
A) Mejoras convencionales de los supuestos de interrupción previstos en el ET .....	300
a) Matrimonio .....	300
b) Nacimiento de hijo .....	300
c) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad .....	301
d) Enfermedad o accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad .....	303
e) Traslado del domicilio habitual .....	305
f) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses .....	305
g) Guarda legal.....	305
h) Realización de exámenes académicos.....	305
B) Permisos de creación convencional .....	306
a) Adopción.....	306
b) Matrimonio de parientes y otros eventos familiares .....	307
c) Asuntos propios.....	308
d) Asistencia a consulta médica.....	309
e) Revisión del carné de conducir.....	310
f) Por movilidad geográfica (traslados).....	310
C) Cuestiones generales .....	310
<b>Capítulo VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR .....</b>	<b>313</b>
1. Derecho de igualdad y no discriminación.....	313
2. Otros derechos fundamentales .....	314
<b>Capítulo VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>317</b>
1. Cláusulas genéricas sobre aplicación normativa .....	317
2. Órganos internos .....	318
3. Revisiones médicas.....	319
4. Ropa de trabajo .....	321
5. Otras medidas concretas sobre prevención de riesgos .....	324
<b>Capítulo IX. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.....</b>	<b>325</b>
1. Mejoras voluntarias.....	325
A) Mejoras voluntarias no externalizadas.....	325
a) Incapacidad temporal .....	326
b) Maternidad y trabajadores con hijos disminuidos a cargo .....	329
B) Mejoras voluntarias externalizadas .....	329

a) Premio por jubilación .....	330
b) Contrato de Seguro por invalidez y/o muerte del trabajador.....	331
2.- Acción asistencial.....	333
A) Traslado de restos mortales del trabajador y traslado del trabajador no fallecido.....	334
B) Seguro de retirada del carné de conducir .....	335
C) Ayudas al trabajador por consecuencias derivadas de accidentes de circulación.....	335
D) Ayuda escolar .....	336
E) Economato .....	337
F) Pases de libre circulación.....	337
G) Premio de permanencia o fidelidad .....	338
<b>Capítulo X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....</b>	<b>341</b>
1. Traslado .....	341
2. Desplazamientos .....	343
3. Permutas.....	343
<b>Capítulo XI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>344</b>
<b>Capítulo XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS .....</b>	<b>345</b>
1. Permisos no retribuidos y cumplimiento del servicio militar .....	345
2. Excedencia forzosa.....	346
3. Excedencia voluntaria.....	347
<b>Capítulo XIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO .....</b>	<b>349</b>
1. Extinción por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato .....	349
A) Indemnización .....	349
B) Plazo de preaviso.....	350
2. Dimisión del trabajador .....	350
3. Despidos .....	351
4. Finiquito.....	352
<b>Capítulo XIV. DERECHOS COLECTIVOS .....</b>	<b>354</b>
1. Asambleas .....	354
2. Representación colectiva de los trabajadores en la empresa .....	355
A) Sujetos colectivos: delegados sindicales y delegados de personal.....	355
B) Garantías y derechos de los sujetos colectivos .....	356
a) Crédito horario .....	356
b) Acumulación del crédito horario.....	358
c) Tablón de anuncios .....	360
d) Local de actividades.....	361
C) Cuota sindical y canon de negociación.....	361
<b>Capítulo XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....</b>	<b>363</b>
<b>Capítulo XVI. COMISIÓN PARITARIA .....</b>	<b>369</b>
1. Composición y funcionamiento de la Comisión paritaria.....	369
2. Funciones de la Comisión Paritaria.....	370
<b>Capítulo XVII. OTRAS DISPOSICIONES .....</b>	<b>375</b>
1. Pago de multas por infracciones de tráfico.....	375

2. Retirada del carné de conducir.....	375
3. Anotación de sanciones en el expediente disciplinario del trabajador.....	380
<b>Capítulo XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005.....</b>	<b>382</b>
<b>Capítulo XIX. FUENTES UTILIZADAS.....</b>	<b>384</b>
<b>Capítulo XX. VALORACIÓN CRÍTICA.....</b>	<b>387</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio contiene un análisis jurídico pormenorizado y detallado de aquellas disposiciones que ha llevado a cabo, en los últimos siete años, la negociación colectiva del sector de transportes por carretera. Para ello se ha realizado una selección de más de noventa convenios colectivos, los mismos que han sido concordados con el Ordenamiento Jurídico Laboral y de Seguridad Social y con los Acuerdos colectivos que sustituyen a la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera. Cabe mencionar que una de las novedades en este estudio en relación con el anterior de 1999, es la inclusión del Laudo Arbitral de sustitución de la mencionada Ordenanza en el sub-sector de transporte de viajeros por carretera, vigente desde 2001, junto con la novísima regulación estatal sobre la jubilación forzosa.

Al igual que en trabajos precedentes se pretende dar a conocer cómo los actores sociales dan forma jurídica a la resolución de sus relaciones laborales a través de los compromisos adquiridos en los convenios colectivos, los cuales alcanzan un enorme significado en la creación de estructuras normativas laborales. Se analiza la materia convencional de dos grandes sub-sectores; el de transporte de *mercancías* por carretera y el de transporte de *viajeros* por carretera, debido a que en ellos se ha detectado la regulación más intensa sobre las distintas materias que afectan al sector, tales como: estructura de la negociación colectiva, contratación laboral y su extinción, medidas de política de empleo al interior de las organizaciones productivas, clasificación profesional y movilidad funcional, retribuciones, tiempo de trabajo adaptado a las peculiaridades del sector, derechos fundamentales del trabajador, prevención de riesgos laborales, protección social complementaria, movilidad geográfica, suspensiones contractuales y excedencias voluntarias, derechos colectivos, solución de conflictos, entre otros.

El presente estudio no sólo pretende exponer de manera actualizada los contenidos de la negociación colectiva en sector, sino también realizar un análisis sobre la adecuación o no de ésta respecto a las orientaciones, criterios y directrices planteados en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005, teniendo en cuenta, por supuesto, el carácter obligacional de este último. Finalmente, se quiere dejar claro el objetivo primordial del trabajo; brindar conclusiones y reflexiones sobre las materias reguladas que inviten a los interlocutores sociales a seguir acordando y evolucionando en sus futuras negociaciones colectivas.

**PRIMERA PARTE**

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

## CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

La pretensión de abarcar todos los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera ha hecho que la selección de los convenios colectivos sea amplia, siendo objeto del presente análisis:

- A) El Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera (a continuación AGTMC), de ámbito nacional.
- B) Los convenios colectivos de Comunidad Autónoma y provinciales, vigentes a 31 de septiembre de 2005. No existiendo en dicho subsector convenios interprovinciales distintos de los de Comunidad Autónoma.

### RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

1	Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera	BOE 29.01.98	Vigencia 31.12.2000
---	---	-----------------	------------------------

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>Código</i>	<i>Publicación</i>
<i>Vigencia</i>	<i>Convenio</i>	

#### COMUNIDAD AUTÓNOMA

2	BALEARES (Transporte de mercancías)	0700835	BOIB 13.09.05	13.09.05 31.12.07
3	BALEARES (Transportes de Mercancías)	0700835	BOIB 21.10.03	01.01.03 31.12.04
4	CANTABRIA (Transportes de mercancías por carretera)	3901385	BOCant 19.07.04	01.01.04 31.12.07
5	LA RIOJA (Transporte de mercancías por carretera)	2600405	BORioja 20.04.04	01.01.04 31.12.07
6	MADRID (Transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte)	2804115	BOMadrid 14.04.05	15.04.05 31.12.06
7	NAVARRA (Transporte de mercancías por carretera)	3107405	BON 23.03.05	01.01.04 31.12.06
<b>PROVINCIALES</b>				
8	ÁLAVA (Transporte de mercancías por carretera y Agencias de Transporte)	0101295	BOTHA 05.03.04	01.01.03 31.12.05
9	ALICANTE (Transporte de mercancías)	0300665	BOP 27.01.04	01.01.03 31.12.05
10	ALMERÍA (TMC)	0401505	BOP 20.05.05	19.05.08
11	ÁVILA (Transporte de mercancías por carretera)	0500225	BOP 08.03.05	01.01.04 31.12.06
12	BADAJOS (Transporte de mercancías por carretera)	0600525	DOE 13.07.04	01.01.04 31.12.05
1	BARCELONA (Transportes de mercancías)	0804295	DOGC	01.01.03

3	por carretera y logística)		17.12.03	31.12.06
1 4	BURGOS (Agencias de transportes de cargas fraccionadas)	0900015	BOP 10.12.03	01.01.03 31.12.06
1 5	CÁCERES (Transportes de mercancías por carretera)	1000425	DOE 23.08.05	01.01.05 31.12.07
1 6	CÁCERES (Transportes de mercancías por carretera)	1000425	DOE 10.10.02	01.01.02 31.12.04
1 7	CÁDIZ (Servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes por carretera)	1100935	BOP 10.09.02	01.01.02 31.12.04
1 8	CASTELLÓN (Transportes de mercancías por carretera)	1200655	BOP 22.07.04	01.01.04 31.12.06
1 9	CEUTA (Transporte de mercancías)	5100255	BOCCE 10.05.05	01.01.05 31.12.06
2 0	CIUDAD REAL (Transporte de mercancías por carretera)	1300365	BOP 04.03.05	01.01.04 31.12.06
2 1	CÓRDOBA (Transporte de mercancías por carretera)	1400235	BOP 19.07.04	01.01.04 31.12.04
2 2	A CORUÑA (Transporte de mercancías por carretera)	1501535	DOG 29.11.04	01.01.04 31.12.07
2 3	CUENCA (Transporte de mercancías por carretera)	1600735	BOP 12.07.01	01.06.01 31.12.03
2 4	GIRONA (Tracción mecánica de mercancías y logística)	1700455	DOGC 12.11.04	01.01.04 31.12.04
2 5	GRANADA (Transporte de mercancías por carretera)	1800325	BOP 04.10.03	01.01.03 31.12.05
2 6	GUADALAJARA (Transporte de mercancías y logística)	19004155	BOP 30.07.04	01.01.03 31.12.06
2 7	GUIPÚZCOA (Transporte de mercancías por carretera)	2001175	BOG 10.05.04	01.01.03 31.12.04
2 8	HUESCA (Transporte de mercancías por carretera)	2200285	BOP 24.06.03	01.01.03 31.12.05
2 9	JAÉN (Transporte regulares de mercancías)	2300065	BOP 22.12.04	22.12.04 31.12.06
3 0	JAÉN (Transportes discretos de mercancías por carretera)	2300255	BOP 12.08.04	01.01.04 31.12.05
3 1	LAS PALMAS (Transporte terrestre de mercancías por carretera)		BOP 02.03.05	01.01.04 31.12.07
3 2	LEÓN (Transporte de mercancías por carretera)	2404805	BOP 12.09.01	01.01.01 31.12.02
3 3	LLEIDA (Tracción mecánica mercancías)	2500355	DOGC 04.03.05	01.01.04 31.12.05
3 4	LUGO (Transporte de mercancías por carretera)	2700505	DOG 15.10.03	01.01.03 31.12.04
3 5	MÁLAGA (Transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte)	2901405	BOP 03.12.04	01.02.04 31.12.05
3 6	MURCIA (Transporte de mercancías por carretera)	3001355	BOP 16.05.05	01.01.04 31.12.06
3 7	ORENSE (Transporte de mercancías por carretera)	3200435	DOG 27.06.05	01.01.05 31.12.06
3 8	PALENCIA (Transporte mercancías por carretera)	3400375	BOP 31.08.05	01.01.05 31.12.07
3 9	PALENCIA (Transporte mercancías por carretera)	3400375	BOP 03.09.02	01.01.02 31.12.04

4 0	PONTEVEDRA (Transporte público de mercancías por carretera)	3602135	DOG 03.03.05	01.04.04 31.12.07
4 1	SALAMANCA (Transporte mercancías por carretera)	3700905	BOP 07.07.04	01.01.04 31.12.06
4 2	SEGOVIA (Transporte de mercancías por carretera)	4000705	BOP 26.05.03	01.01.03 31.12.06
4 3	SEVILLA (Sector de servicio público de transporte de mercancías por carretera)	4102345	BOP 30.03.05	01.01.04 31.12.04
4 4	SORIA (Transporte de mercancías por carretera)	4200305	BOP 23.05.05	01.01.05 31.12.08
4 5	TARRAGONA (Transporte de mercancías por carretera y logística)	4301315	DOGC 01.02.05	01.01.04 31.12.04
4 6	TERUEL (Tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase)	4400275	BOP 22.04.04	01.01.03 31.12.05
4 7	TOLEDO (Transporte de mercancías por carretera)	4500325	BOP 16.10.02	01.01.02 31.12.04
4 8	VALENCIA (Transporte de mercancías por carretera)	4600585	BOP 05.02.03	01.01.02 31.12.04
4 9	VALLADOLID (Transporte de mercancías por carretera)	4700565	BOP 12.12.02	13.12.02 31.12.04
5 0	VIZCAYA (Transporte de mercancías por carretera)	4802325	BOP 23.07.03	01.01.03 31.12.05
5 1	ZAMORA (Transporte de mercancías por carretera)	4905105	BOP 28.04.04	01.01.04 31.12.06
5 2	ZARAGOZA (Transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística)	5001115	BOP 26.12.02	27.12.02 31.12.05



## CAPÍTULO I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La estructura de la negociación colectiva, referida al ámbito funcional, territorial, personal y temporal, es parte por imperativo legal –regulado en el art. 85.3.b) ET- del contenido mínimo de los convenios colectivos, constituyendo una facción esencial para las partes negociadoras que fijarán las actividades empresariales que se regirán por dicho convenio colectivo, los sujetos sometidos al mismo y el ámbito espacial y temporal en que deberán aplicarse dichos acuerdos.

### 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El ámbito funcional va a disponer qué actividades serán las comprendidas o reguladas en el convenio colectivo.

El art. 4 AGTMC establece respecto al sector objeto de este estudio que, “su ámbito funcional está constituido por 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”. En virtud del principio de unidad de empresa este Acuerdo general será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Acuerdo, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados”.

A este ámbito funcional se suman, de manera expresa, la mayoría de los convenios colectivos del sector analizados<sup>1</sup>.

El resto, sin embargo, dispone un ámbito funcional específico donde se menciona concretamente las actividades empresariales que son afectadas por dicho convenio. A modo de ejemplo: el CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) incluyen en su ámbito funcional a las empresas y trabajadores cuya

---

<sup>1</sup> El CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), donde además se incluyen las agencias de transportes y el sector de transportes especiales y grúas; el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) que incluye además las actividades de lavado, engrases y aparcamientos; CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), que incluye también las actividades de “Transitarios” definidas en los artículos 125 y 126 de la Ley 16/1987 de Ordenación de Transportes Terrestres; CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) que exceptúa en su ámbito funcional las actividades de operadores de transporte, de mercancías fraccionadas, así como las que se dediquen al almacenaje y distribución de mercancías de cualquier clase; CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05), que añade las actividades de transporte de muebles, mudanzas, guardamuebles y transportes especiales; CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

actividad es la propia de las agencias de transportes de cargas fraccionadas, regidos por el AGTMC; el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) incluye a las empresas dedicadas a la actividad de servicio regular de mercancías, agencias de transportes de vehículos con automóviles y estaciones de lavado y engrase que se rigen por la Ley 16/1987 de Ordenación del Transporte Terrestre; el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) regula las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas a la actividad de transportes discrecionales de mercancías por carretera y sus servicios auxiliares; el CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) obliga a todas las empresas cuya actividad sea: tracción mecánica de mercancías en general, agencias de transportes, despachos centrales y agencias de ferrocarril, transportes especiales y maquinaria pesada; el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) se aplica a las empresas dedicadas a la actividad de servicios regulares de mercancías, servicios discrecionales de mercancías, transporte de pescado, transportes frigoríficos, transporte de líquidos, transportes especiales, transportes locales de mercancías, agencias de transporte, transporte de muebles, mudanzas y guardamuebles y, transporte de correo y/o paquetería; el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) regirá en las empresas de los grupos discrecionales, regulares y locales de mercancías, agencias de transportes y despachos centrales y auxiliares de FF.CC. y grúas y similares; el CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05) afecta a los operadores de transporte, transportes de mercancías y transporte de muebles y mudanzas; el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) incluye en concreto las siguientes actividades: tracción mecánica de mercancías en general, agencias de transportes, tracción de sangre, despachos centrales, agrupaciones profesionales de carga y descarga, grupos de grúas y cualquier otra actividad relacionada con las anteriores.

## **2.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El sector de transportes de mercancías por carretera es afectado por el Acuerdo General de Transportes de Mercancías por Carretera, creado en sustitución de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, cuyo ámbito espacial de aplicación es todo el territorio nacional. En ámbitos territoriales inferiores al nacional – Comunidad Autónoma y provincias- se encuentran la totalidad de los convenios colectivos negociados en dicho sector. Fuera del ámbito geográfico designado, el instrumento no encuentra aplicación.

Estos ámbitos territoriales plantean un problema respecto a las empresas con vinculaciones externas al mismo, es decir, con otros establecimientos o centros de trabajo fuera de la provincia, si el acuerdo es provincial, o fuera de la Comunidad Autónoma, si es acordado en este ámbito, o bien, cuando las mismas disponen de obras o servicios en lugares distintos al ámbito territorial acordado en convenio colectivo, donde desplazan temporalmente a sus trabajadores. En tales supuestos, los trabajadores deberán someterse al instrumento colectivo, si lo hay, vigente allí donde se encuentren. Es por ello que resulte habitual, entre los convenios colectivos del sector analizados, que se disponga al indicar el ámbito territorial del convenio colectivo lo siguiente: “el presente convenio obliga o será de aplicación en todas las empresas que radiquen en dicha provincia o Comunidad Autónoma, dependiendo del convenio de que se trate, así como las que residiendo en otro lugar -que tengan su domicilio social fuera del ámbito territorial de dicho convenio- dispongan dentro de la provincia o comunidad autónoma de centros de trabajo, en cuanto al personal dependiente de ellos o lo que es lo mismo, en cuanto al personal adscrito a ellos”<sup>2</sup>. Un caso peculiar es el posible

---

<sup>2</sup> De este modo se dispone en los CC de ámbito provincial, siguientes: el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías de

solapamiento de varios convenios colectivos a aplicar, en estos casos hay convenios colectivos como el de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) donde se dispone que, “el presente convenio será de aplicación en todas las empresas radicadas en la provincia de Málaga, así como a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de la misma, e igualmente a las que tengan su sede social en Málaga y realicen su actividad en un centro de trabajo fuera de la misma”.

En algunas ocasiones, bien porque el desplazamiento tenga escasa duración, o porque el instrumento de origen resulte más favorable, las partes deciden la irradiación de éste a los trabajadores que han de salir del ámbito propio de vigencia. Este es el caso del CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOP10/05/05) donde se establece, “dicho convenio será de aplicación a todo el territorio de Ceuta y en todos aquellos lugares donde los trabajadores acogidos a éste, realicen su cometido”.

### 3.- ÁMBITO PERSONAL

El ámbito personal va a delimitar el número de sujetos sometidos o afectados por el convenio colectivo, tanto desde una perspectiva individual –personas cuyas relaciones laborales se ven reguladas por la parte normativa-, como desde una perspectiva colectiva –organizaciones firmantes del acuerdo<sup>3</sup>.

En el sector de transportes de mercancías por carretera es generalizado que el ámbito personal de los convenios colectivos se refiera, en su perspectiva individual, a todos aquellos que trabajen por cuenta ajena para las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de dicho convenio colectivo y durante la vigencia del mismo. Ello es recogido de distintas maneras, por ejemplo, “será afectado por este convenio, la totalidad del personal que ocupen las empresas afectadas por el mismo, tanto de carácter fijo, eventual o interino que se hallen prestando servicio laboral, así como los que ingresen durante su vigencia”. Otros convenios añaden: “se exceptúa a los cargos de alta dirección y consejeros tal y como se enuncia en el art. 1.3.c) ET”.

De entre todos los convenios colectivos del sector que han sido examinados, el que parece más acertado en cuanto a su descripción y universalidad, es el CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) que dice, “quedan comprendidas dentro del ámbito de este convenio las personas que ostenten la calidad

---

Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02). Y en los CC de ámbito de Comunidad Autónoma: CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04).

<sup>3</sup> Ojeda Avilés, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, Madrid, 1998.

de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, con la exclusión que recoja la Ley”.

#### 4.- ÁMBITO TEMPORAL: VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA

A tenor del art. 90.4 ET el convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que las partes acuerden y tendrá la duración, según dispone el art. 86.1 ET, que dispongan las partes negociadoras, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio.

El sector de transportes de mercancías por carretera presenta convenios colectivos con ámbitos temporales que oscilan del año hasta los cuatro años. Así, un 43,2% de los convenios colectivos examinados acuerdan una duración para los mismos de 3 años; un 29,5% de dos años; un 17,6% de 4 años y; 9,7% de un año.

En cuanto a la *denuncia y prórroga* de los convenios colectivos, se establece respectivamente en los arts. 86.2 y 86.3 ET que, “salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no media denuncia expresa de las partes” y que, “denunciado un convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales. La vigencia del contenido normativo del convenio, una vez concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio convenio. En defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo del convenio”.

La mayor parte de los convenios colectivos del sector acuerdan en su articulado una denuncia expresa, que deberá hacerse con las formalidades que se indican en el convenio o, en defecto de éstas las que se regulan en la norma legal, con una antelación que oscila entre los tres meses al mes de la fecha de terminación de su vigencia o prórrogas<sup>4</sup>. Otros, sin embargo, disponen en el propio convenio que finalizada su vigencia el mismo se entiende denunciado automáticamente, sin necesidad de cumplir formalidad alguna, procediéndose inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora e iniciándose las deliberaciones<sup>5</sup>.

En lo que respecta a las prórrogas de los convenios, la mayoría disponen que las mismas sean de año en año, tal y como se enuncia en la norma legal, existiendo disparidad a la hora de decidir qué contenido del convenio se entiende prorrogado. Hay convenios que, de forma expresa, acuerdan la prórroga tanto del contenido normativo como el obligacional<sup>6</sup>, o bien nos dicen que se prorrogará en su totalidad<sup>7</sup>. Otros sin embargo, o bien no se pronuncian al respecto, por lo que se entiende que se prorrogara

---

<sup>4</sup> Aproximadamente un 53% de los convenios colectivos analizados acuerdan la denuncia expresa. Entre ellos, por ejemplo: el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), etc.

<sup>5</sup> Así se dispone, entre ellos, en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) que añade, “con el objeto de evitar el vacío normativo continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro”; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); etc.

<sup>6</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04).

<sup>7</sup> Como el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) o; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

únicamente el contenido normativo, o de manera expresa estipulan que se prorrogará el contenido normativo hasta tanto no se logre el nuevo acuerdo<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Como el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

## **CAPÍTULO II. INGRESO EN LA EMPRESA**

### **1.- CONDICIONES Y MODOS DE INGRESO**

Son pocos los convenios colectivos analizados que se preocupan de pactar cuáles son las condiciones o el modo en qué debe realizarse el ingreso del trabajador en la empresa.

Únicamente el CC de transportes de mercancías de Alicante, en su art. 12, hace mención a las *capacidades y aptitudes* que deben reunir los trabajadores para ingresar en la empresa, indicando, “debe tener la capacidad física y psíquica suficiente y necesaria para desempeñar del cargo al que aspira, estar en posesión del título facultativo correspondiente, carné de conducir y en general, la capacidad legal y técnica que sea exigible para desempeñar el cargo”.

En cuanto al *modo de ingreso*, el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), en su art. 21, dispone, “La admisión de personal se realizará, como norma general, por las últimas categorías de cada subgrupo salvo que se trate de cargos para los cuales se requiera condiciones especiales”. Más extensa es la regulación en este ámbito que dispone el CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de la provincia de Cádiz, acordando en su art. 7 el modo de ingreso, donde de manera obvia y general nos dice que “la admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia”, y dispone la obligación de las empresas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente. En su art. 8 establece las pruebas de aptitud que las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados, siendo éstas: “cualquier prueba de selección práctica y psicotécnica que considere necesaria para comprobar si su grado de aptitud y preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vaya a desempeñar”. Por otro lado, una vez superadas dichas pruebas de aptitud, el trabajador antes de su admisión debe ser sometido a un reconocimiento médico y únicamente si es considerado apto por dicho reconocimiento podrá ser contratado.

### **2.- PERÍODO DE PRUEBA**

El período de prueba es una figura de origen contractual, cuya existencia ni se impone ni se presume, sino que se hace depender de la voluntad de las partes en el momento de formalizar el contrato de trabajo, siendo obligatoria, en caso de que se acuerde, su concertación por escrito. Goza de carácter temporal ya que despliega sus efectos en la primera fase de ingreso del trabajador en la empresa, y su finalidad es la posibilidad de comprobar la adecuación del trabajador al puesto de trabajo y a la organización productiva, sin necesidad de afrontar los costes de un proceso de despido.

El art.14 ET configura su régimen jurídico, remitiendo a la negociación colectiva la fijación de los límites máximos de su duración. En defecto de pacto en Convenio, el propio artículo señala, diferenciando entre trabajadores y tamaño de empresa, que “la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”.

Hay que tener en cuenta en primer lugar que el AGTMC, a diferencia del art. 14 ET, clasifica a los trabajadores en tres grupos para fijar una duración máxima del período de prueba en su art. 23, el cual dispone: “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 de personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores”.

Por otro lado, del total de convenios colectivos analizados, menos de la mitad<sup>9</sup> recogen entre sus cláusulas la duración máxima del período de prueba. Entre ellos, hay algunos<sup>10</sup> que reiteran la solución legal vigente recogida en el art. 14 ET, diferenciando en la duración máxima del período de prueba entre dos tipos de trabajadores - técnicos y titulados por un lado, y resto o demás trabajadores, por el otro – y limitando su duración a tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados, en empresas de menos de veinticinco trabajadores<sup>11</sup>. Otros convenios colectivos<sup>12</sup> optan por incluir una duración máxima idéntica a la regulada en el art. 23 AGTMC. El resto de convenios quedan a medio camino entre ambas soluciones.

La mayoría de convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera coinciden en indicar que el período máximo para técnicos titulados sea de seis meses, excepto el CC de transportes de mercancías por carretera y agencias de transportes de la provincia de Álava, y los CC de transportes de mercancías de las provincias de Cuenca y Tarragona que lo rebajan a tres meses, o CC de transportes de mercancías y otros modos de transportes de Cádiz que recoge cinco meses para dichos técnicos titulados. Para el resto de trabajadores, las entradas de la negociación colectiva son muy variadas, oscilando la duración máxima del período de prueba entre tres<sup>13</sup>, dos<sup>14</sup> y un mes para trabajadores cualificados, conductores, personal administrativo y encargados; y entre dos meses, uno y quince días para los trabajadores no cualificados, peones y especialistas.

En cuanto a las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, el art. 14.3 ET vuelve a dejar en manos de la negociación colectiva la decisión de que estas situaciones interrumpan la duración del período de prueba, indicando: “Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes”. Por lo tanto, salvo acuerdo de las partes, no será la realización de la prueba, sino el transcurso del tiempo lo que ponga fin a dicho período<sup>15</sup>.

---

<sup>9</sup> Un 43% de los CC analizados dentro del sector de transportes de mercancías por carretera pactan la duración máxima del período de prueba.

<sup>10</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05 y 21/10/03); CC de transportes de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transportes de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>11</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05 y 21/10/03); CC de transportes de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>12</sup> CC de transportes de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transportes de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>13</sup> CC para transportes de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), para el resto de trabajadores excepto los no cualificados.

<sup>14</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) y CC de transportes de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), los cuales incluyen al personal no cualificado y a los conductores. El CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), que indica esta duración para los encargados y personal administrativo.

<sup>15</sup> Rodríguez-Piñero Royo, M.C., “El período de prueba”, *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, Edición especial del nº 100 de Revista Española de Derecho del Trabajo, Civitas, 2000.

Entre los convenios colectivos analizados, cuatro de ellos mencionan estas situaciones. El CC de transportes de mercancías y otros modos de transporte de mercancías por carretera de Cádiz, así como el CC de transportes de mercancías y logística de Guadalajara, recogen una cláusula similar al precepto 14.3 ET, dejando que las partes en el contrato de trabajo acuerden si dichas situaciones interrumpen o no el cómputo del período de prueba. En cambio, llama la atención que el CC de transportes de mercancías por carretera de Valladolid, dentro de su art. 28, se encargue de acordar, sin dar opción para ello a las partes del contrato de trabajo, de que “en ningún caso se interrumpirá el período de prueba por IT”. En sentido contrario, pero al igual que el CC de Valladolid sin opción de negociar en contrato de trabajo, se estipula en el CC de transportes de mercancías por carretera de Cuenca, “el tiempo de IT no computará a efectos del período de prueba”.

### **3.- CONTRATACIÓN**

#### **A) Forma del contrato**

El art. 8.1 ET establece que el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra, pero seguidamente en su apdo. 2 nos enumera qué modalidades contractuales deberán celebrarse obligatoriamente por escrito.

En algunos de los convenios colectivos analizados se obliga a que todos los contratos de trabajo se formalicen por escrito, “siempre o en todo caso”<sup>16</sup>. Como ejemplo, el art. 6 del CC de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real indica, “los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito especificando las condiciones de trabajo”. Y como novedad y exclusividad en el sector analizado, a reglón seguido se exige que “en el momento de la firma del contrato se facilite una copia del mismo al trabajador”, práctica laboral poco habitual, ya que lo que normalmente ocurre es, que una vez firmado el contrato por ambas partes éste se lleve a los servicios de empleo para su registro y una vez registrado se entregue copia al trabajador.

El resto de convenios colectivos o no recogen dicha formalidad entre su articulado, o bien repetitivamente recogen generalidades reguladas en el art. 8 ET como, “el contrato se formalizará por escrito cuando así lo exija la norma o lo solicite cualquiera de las partes”<sup>17</sup>, o se limitan a transcribir literalmente lo que regula el art. 21 AGTMC, “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. 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”.

Respecto a la obligación de notificar mediante una copia básica de todos los contratos realizados a los representantes de los trabajadores, nos remitimos al capítulo de derechos colectivos, donde se analizará ésta y otras cuestiones.

#### **B) Modalidades de contratación**

Aún de las muchas remisiones que expresamente hace el ET a la negociación colectiva para que determine aspectos del régimen jurídico de los distintos contratos de trabajo, es escasa la penetración de los mismos en los convenios colectivos analizados.

---

<sup>16</sup> El art. 8 CC de transportes de mercancías y logística de Guadalajara, así como el art. 10 CC de transportes de mercancías por carretera de Cuenca, recogen que *el contrato se formalizará por escrito en todo caso*.

<sup>17</sup> Tal es el caso del CC de transportes de mercancías por carretera de Badajoz y el CC de transportes de mercancías por carretera de Salamanca.



En este sentido tampoco encontramos ninguna remisión en el AGTMC a modalidades contractuales concretas, y únicamente incide de manera programática en su art. 22, al deseo de fomentar el empleo estable y facilitar el mantenimiento o aumento de los puestos de trabajo, a través de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa, expresando que, “es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el dicho 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”.

A continuación se pasa a analizar las específicas remisiones que los convenios colectivos analizados hacen sobre las concretas modalidades contractuales.

### **a) Contratos eventuales**

Es ésta la modalidad contractual que con mayor frecuencia<sup>18</sup> aparece en la negociación colectiva examinada para regular aspectos concretos de su régimen jurídico, preocupándose mayoritariamente de la duración del contrato y de su indemnización por finalización.

El art.15.1.b) ET junto al art. 3 del RD 2720/1998, de 18 diciembre, que desarrolla el art.15 ET en materia de contratos de duración determinada, recogen el régimen jurídico del contrato eventual por circunstancias de la producción indicando que la *duración máxima* de dicho contrato será de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas a través de las cuales se puede formalizar dicho contrato, esto es, circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún cuando se trate de la actividad normal de la empresa. En estos preceptos se indica expresamente que “por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tales supuestos, 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 ni, como máximo, doce meses”. Ello significa que se puede modificar la duración máxima recogida en la norma pero con un límite, doce meses en un período de dieciocho, o en caso de que el período de referencia sea otro inferior a dieciocho meses, la duración del contrato no puede superar las tres cuartas partes de dicho período.

La mayoría de los convenios colectivos analizados optan por una duración máxima de dichos contratos de doce meses en un período de dieciocho. Otros, sin embargo, recogen una duración distinta, como el caso del CC de transportes de mercancías de las Islas Baleares vigente (BOIB 13/09/05) elige la duración máxima de doce meses en un período de dieciséis, aumentando tanto la duración máxima como el período de referencia respecto al CC (BOIB 21/10/05) anterior, donde la duración máxima era de

---

<sup>18</sup> Entre los CC analizados, un 72% regulan algún aspecto de los contratos eventuales por circunstancias de la producción; un 25% el contrato de obra o servicio; un 27% se preocupan de aspectos de los contratos formativos; un 10% de los contratos fijos-discontinuos; un 12% los contratos a tiempo parcial; un 18% los contratos indefinidos; un 12% los contratos de relevo; y tan solo un 2% tratan los contratos de interinidad.

nueve meses en un período de doce, opción que también elige el CC de transportes de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05).

Muy significativo, en cuanto a la finalidad de *fomentar el empleo estable*, es el art. 35.2 del CC de transportes de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05), 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, establece excepciones a esta regla, como en el caso de empresas que tengan un porcentaje de plantilla fijo de al menos el 90%, las cuales podrán extender la duración hasta los nueve meses. Y quedan excluidos de aplicar dicha duración de seis meses como máximo, los contratos de sustitución en caso de jubilación anticipada a los 64 años, los contratos de relevo, los contratos de interinidad y los contratos de obra o servicio cuando la realización de dicha obra o servicio requiera una duración superior a seis meses.

Esta misma finalidad, el fomento del empleo estable, pero con mucha más seriedad y restricción en cuanto a la utilización de modalidades contractuales por duración determinada, la encontramos también en el art. 38 del CC de transportes de mercancías por carretera de Segovia, donde las partes, “conscientes de la importancia que tiene la estabilidad en el empleo en el sector, acuerdan que ... toda contratación que se realice en el sector de mercancías de la provincia de Segovia, se hará en la modalidad de contratos indefinidos”. Con la única excepción de aquellos contratos que se formalicen para sustituir a trabajadores con derecho a reservas de puesto de trabajo, es decir, los contratos de interinidad.

Otra remisión que hace el art. 15.1.b) ET a la negociación colectiva es, la de *determinar las actividades* en las que pueden contratarse a trabajadores eventuales, remisión de la que no hace uso la negociación colectiva del sector analizado. Únicamente aparece especificada una actividad concreta en el art. 21 del CC de transportes de mercancías por carretera de Almería, esta es la dedicada al transporte de productos hortofrutícolas, pero no con la finalidad de determinar qué actividades pueden ser objeto de contratos eventuales, sino para modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen en dicha actividad.

Si hace uso en cambio, pero no de manera frecuente, la negociación colectiva a la hora de fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa. Es el caso de tres del total de los convenios colectivos analizados. El CC de transportes de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) acuerda que en empresas de más de diez trabajadores, el 50% de la plantilla debe ser fija, el 60% para el año 2006 y el 70% para el 2007, con el objetivo de ir disminuyendo el número de contratos temporales. Con la misma finalidad pero indicando una consecuencia en caso de incumplimiento, el art.18 del CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de Cádiz, dice: “Ninguna empresa podrá tener personal eventual en número superior al 30% con respecto a la plantilla de trabajadores fijos. En el supuesto de que cualquier empresa superase dicho porcentaje, los trabajadores que excedan del 30% pasarán automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores fijos”. Otro límite en cuanto al número de contratos eventuales que se pueden celebrar en relación con la plantilla de la empresa, lo pone el art. 35 del CC de transportes de mercancías por carretera de Las Palmas, el cual indica que, en empresas de hasta 12 trabajadores, éstos no pueden superar el 50% de la plantilla; entre 13 y 25 trabajadores se pueden celebrar hasta 7 contratos eventuales; entre 26 y 50, hasta 12; y a partir de 51

trabajadores, no superará el 15% permitiéndose hasta 12 cuando el 15% resultara una cantidad inferior.

La *indemnización económica*, por expiración del tiempo convenido en los contratos eventuales por circunstancias de la producción, es objeto de regulación en la negociación colectiva, pero mayoritariamente no con la finalidad que debería ser recogida, es decir, para mejorar dicha indemnización, ya que de los 27 convenios colectivos que regulan la indemnización, solamente 18 lo hacen para mejorar ésta y el resto se limita a repetir lo regulado en el art. 49.1.c) ET, el cual establece una indemnización económica por expiración del tiempo convenido equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Entre aquellos convenios colectivos que modifican la indemnización por expiración del tiempo convenido, nos encontramos con los que fijan diez días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año<sup>19</sup>; los que acuerdan una indemnización de un día por mes trabajado<sup>20</sup>; aquellos otros que señalan una indemnización de doce días por año servicio, siempre que la duración del contrato exceda de seis meses<sup>21</sup>, para el mismo puesto y la misma causa<sup>22</sup>; y la máxima indemnización de 1,66 días por mes trabajado, cuando el contrato sea mayor de seis meses, la encontramos en el CC de transportes de mercancías por carretera (BOP 05/02/03).

Otras disposiciones convencionales sobre estos contratos que merecen especial atención son: la prohibición de utilizar esta modalidad de forma rotativa, recogida en el CC de transportes de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); y la recogida en el art. 22.2 del CC de transportes de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), donde se establece que en aquellas empresas donde no existan representantes de personal y por lo tanto no pueda cumplirse la obligación de remitir copia básica de los contratos formalizados, se remitirán a la Comisión Paritaria del convenio, para su conocimiento y efectos y, para comprobar la correcta utilización de esta modalidad contractual.

## **b) Contratos por obra o servicio**

Estos contratos se encuentran regulados en el art. 15.1.a) ET y art. 2 del RD 2720/1998, de 18 diciembre, donde se dispone que la causa de su formalización debe ser para una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Estas disposiciones legales permiten a los convenios colectivos identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza, pero en la negociación colectiva analizada no encontramos ninguno que identifique - de manera precisa - estos trabajos, sólo aparecen en algunos casos referencias repetitivas de lo legalmente establecido, o disposiciones generales y similares a las legales, como

---

<sup>19</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), el cual precisa que habrá derecho a indemnización siempre y cuando el trabajador no haya rechazado la posible prórroga.

<sup>20</sup> CC de transportes de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transportes de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) cuya indemnización de un día por mes trabajado se aplicará cuando el contrato eventual haya sido mayor de nueve meses, en caso de que sea menor se aplicará la legalmente establecida. Estos mismos requisitos se exigen también el CC de transportes de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), para tener derecho a la indemnización de un día por mes trabajado.

<sup>21</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05).

<sup>22</sup> CC de tracción mecánica de mercancías de Lleida (DOGC 04/03/05)

es el caso del art. 25 del CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), el cual entiende por causa válida para celebrar dichos contratos, los servicios de uso especial, entendiendo por ellos, aquellos que puedan individualizarse de la actividad normal y habitual de la empresa.

De los pocos convenios colectivos que disponen algún aspecto del régimen jurídico de los contratos por obra o servicio determinado, llama la atención aquellas disposiciones convencionales que limitan la duración o el número en relación con la plantilla de la empresa de los mismos. Es el caso del art. 18 del CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de la provincia de Cádiz (BOP 10/09/02), que indica que ninguna empresa podrá tener más del 30% de personal eventual o temporal con respecto a la plantilla de trabajadores fijos; también del art. 6 del CC de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), que dispone: “los trabajadores que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla”; y el art. 33 del CC de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) que llama a esta modalidad contractual, “contrato fijo de obra”, disponiendo que dichos contratos no podrán tener una duración mayor de tres años, aunque no hubiesen finalizado la obra en la que al cumplir los tres años se encuentre el trabajador prestando servicio. Agotado dicho plazo si la empresa no comunica por escrito al trabajador el cese, éste adquirirá la condición de fijo de plantilla.

En cuanto a las indemnizaciones dispuestas convencionalmente, es significativa la del CC de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), donde además de la indemnización legal recoge otra para aquellos contratos que excedan de 24 meses y que al final de su vigencia no pasen a ser fijos del 5% del sueldo base sobre los meses que dicho contrato haya excedido de dos años. De manera similar, pero con una importante connotación, el art. 33 del CC de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) fija una indemnización de 3,75% de las retribuciones percibidas por los conceptos de salario base más plus de asistencia, puntualidad y conservación al cese en la empresa por finalización del contrato, a aquellos trabajadores que estuviesen prestando servicio en obra o centro distinto de la obra inicial para la que fue contratado.

### **c) Contratos formativos**

El régimen jurídico de los contratos formativos que encontramos en el art.11 ET y en el RD 488/1998, de 27 marzo, que desarrolla dicho artículo, remite expresamente a la negociación colectiva el poder determinar: los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías objeto de dichos contratos; el número máximo de contratos que bajo estas modalidades se pueden establecer en las empresas, teniendo en cuenta que de no establecerse para los contratos formativos, se estará a lo dispuesto en el art. 7 del RD 488/1998, de 27 de marzo; la duración de los mismos, dentro de los límites fijados en la normativa, entre seis meses y dos años, o hasta tres o cuatro si se trata de trabajadores minusválidos; el período de prueba, para los contratos en prácticas, que no podrá ser superior a un mes si se está en posesión de título de grado medio, ni de dos meses para título de grado superior; y la retribución, sin que pueda ser inferior al 60 o 75% durante el primer y segundo año respectivamente del salario de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, en los contratos en prácticas, ni inferior al salario mínimo interprofesional en los contratos de formación. Aún así, la regulación convencional en este ámbito es escasa, solamente un 27% de convenios, de entre todos los analizados, recogen algún aspecto del régimen jurídico de los contratos formativos, que sea distinto al dispuesto en la normativa legal.

Entre las disposiciones convencionales referidas al contrato de formación, encontramos referencias a los puestos de trabajo, grupos o actividades que pueden ser objeto de dichos contratos, indicando que el mismo podrá celebrarse en algunos de los oficios o puestos de trabajo correspondientes a los grupos de personal administrativo y taller<sup>23</sup>; para oficiales de oficio y oficiales administrativos<sup>24</sup>; o referido a las actividades de oficinas y talleres<sup>25</sup>; o bien por exclusión indicando que, no será de aplicación al personal del grupo profesional 1º, ni al subgrupo B del grupo profesional 3º<sup>26</sup>.

En cuanto al número de trabajadores que pueden ser contratados, son pocos los convenios colectivos que disponen un número distinto al estipulado en la norma legal. Entre ellos únicamente encontramos tres<sup>27</sup> que establecen una escala, donde fijan el número máximo de contratos para la formación que pueden celebrarse en las empresas en función del número de trabajadores que tengan las mismas.

Acercas de la formación teórica que deben recibir los trabajadores con contratos de formación es interesante destacar por ejemplo, el art. 50 del CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), el cual prohíbe compensar el tiempo de formación por salario. También destaca por ejemplo, el art. 14 del CC de transportes de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) cuando expresa que, en caso de IT de trabajadores sujetos a contratos formativos (práctica y formación), disfrutarán de las mismas condiciones que el resto de personal afectado por el convenio.

Otra cuestión de la que se encargan de acordar algunos de los convenios colectivos analizados son las retribuciones que percibirán los trabajadores con contratos de formación. Generalmente, si la tabla salarial no lo recoge expresamente, señalan que serán del 80% durante el primer año y el 90% durante el segundo, de la retribución que reciba un aprendiz o un peón<sup>28</sup>.

La retribución es también la única referencia para los contratos en prácticas, que encontramos entre el articulado de los convenios colectivos analizados, distinta a la legal, variando entre 60 - 70% durante el primer año y, coincidiendo en 80% durante el segundo año del salario de un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

#### **d) Contratos fijos-discontinuos**

Son cinco los convenios colectivos que regulan algún aspecto del régimen jurídico de los contratos fijos-discontinuos, entre ellos destacan los CC de transportes de mercancías de la provincia de Valencia (BOP 05/02/03) y el de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) por la extensa regulación que dedican a esta figura.

---

<sup>23</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03).

<sup>24</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y CC de transportes de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>25</sup> CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de la provincia de Cádiz (BOP 10/09/02).

<sup>26</sup> CC de transportes de mercancía por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05).

<sup>27</sup> CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de la provincia de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transportes de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); y CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>28</sup> CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de la provincia de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

La única remisión expresa, para su regulación convencional, que aparece en el art. 15.8 ET, regulador del régimen jurídico de los contratos fijos-discontinuos, es la forma y orden de llamamiento de los trabajadores sujetos a dichos contratos, y aquellos convenios que la disponen coinciden en que sea por orden de antigüedad en la empresa dentro de cada categoría.

Es importante comentar que el art. 39 del CC de transportes de mercancías de la provincia de Valencia (BOP 05/02/03), señale que, “los trabajadores fijos-discontinuos que superen durante dos campañas consecutivas o tres en cinco años el 85% de la jornada a tiempo completo adquirirán la condición de trabajadores a tiempo completo”.

#### **e) Contratos a tiempo parcial**

Solamente un 12% de los convenios colectivos analizados se preocupan de esta modalidad contractual.

Destacan las disposiciones convencionales que recogen algunas limitaciones en cuanto al régimen jurídico del contrato a tiempo parcial. Es el caso del art. 40 del CC de transportes de mercancías de la provincia de Valencia (BOP 05/02/03), que establece como condición para formalizar un contrato a tiempo parcial, el límite del 85% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en convenio colectivo para los trabajadores a tiempo completo, incluidas las horas complementarias, en caso de que el trabajador durante dos años seguidos superase dicho porcentaje, adquirirá la condición de a tiempo completo. También aparecen prohibiciones en el mismo artículo, como la de no poder fraccionar la jornada de un trabajador a tiempo parcial, si las horas a realizar al día son 4 o menos.

Otra limitación la encontramos en el art. 51 del CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona, donde dispone: “para que las empresas puedan contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de 12 horas o menos a la semana, o 48 o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores”.

#### **f) Contratos indefinidos**

La mayor parte de las disposiciones convencionales que hacen referencia a la contratación indefinida tienen un carácter programático, con la finalidad de lograr la estabilidad en el empleo, haciendo eco de las bonificaciones y subvenciones que se aprueban para incentivar esta modalidad contractual.

Muy significativa y señalada en epígrafes anteriores, es la estipulación recogida en el art. 38 del CC de transportes de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) que dice, “a partir de la firma del presente convenio colectivo toda la contratación que se realice en el Sector de Mercancías en la provincia de Segovia, se hará en la modalidad de contratos indefinidos”.

### **CAPÍTULO III. POLÍTICA DE EMPLEO**

#### **1.- CREACIÓN DE EMPLEO**

Se trata en este epígrafe de analizar las actuaciones que la negociación colectiva del sector examinado lleva a cabo para la creación de empleo.

### **A) Limitación del pluriempleo**

Dentro del sector de transporte de mercancías por carretera, con la finalidad de crear empleo entre los trabajadores desempleados, algunos de los convenios colectivos incluyen entre sus acuerdos cláusulas que tratan de limitar e incluso erradicar el pluriempleo.

Entre los convenios que limitan el pluriempleo, encontramos el CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02) donde se dispone, “todas las empresas acogidas a este convenio se comprometen a no contratar en régimen de pluriempleo a más trabajadores de los que tienen en la actualidad, estudiándose la posibilidad de eliminar dichos puestos de manera progresiva”.

Más común es la finalidad de erradicar el pluriempleo, asumiendo compromisos tales como los que se expresan en los siguientes convenios colectivos:

- . CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04) el cual acuerda, “las empresas del sector vinculadas por el presente convenio asumen el compromiso de no contratar a ningún trabajador en régimen de pluriempleo<sup>29</sup>, en tanto permanezca vigente la contratación a tiempo parcial”;
- . CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), “las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo<sup>30</sup>. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias”;
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05), “las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como norma general”.
- . Exhaustivamente se pronuncia el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) que tras acordar que las partes firmantes del convenio estiman conveniente no fomentar el pluriempleo en el ámbito de aplicación del presente convenio, expresan las razones de interés general que les llevan a disponer dicho acuerdo, como: erradicar y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo; por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto de empresarios que hacen uso de los procedimientos ilegales. Y cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Paritaria del presente convenio. Además se estima que es preciso aplicar con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dado ya de alta en otra empresa. Para controlar el pluriempleo se considera requisito dar a conocer a los representantes sindicales los impresos de TC1 Y TC2 de cotización. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

---

<sup>29</sup> En el mismo sentido se acuerda en el CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05).

<sup>30</sup> De igual forma se dispone en los convenios colectivos de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03).

## **B) Supresión o limitación de las horas extraordinarias**

La finalidad de limitar las horas extraordinarias es una cuestión de solidaridad con el resto de trabajadores que se encuentran en paro forzoso y por ello forma parte de la política de creación de empleo.

El análisis de la penetración de dichas cláusulas convencionales dentro del sector de transportes de mercancías por carretera se expone detalladamente en el Capítulo VI.2.D del presente estudio y por lo tanto a él nos remitimos.

## **C) Empresas de trabajo temporal**

En la exposición de motivos de la Ley 14/1994, de 1 junio que regula las empresas de trabajo temporal (a continuación ETT), se menciona que las mismas constituyen para los trabajadores un mecanismo importante de acceso a la actividad laboral y a la vez, la posibilidad de familiarizarse con la vida de la empresa. Es por ello que se ha optado, en el presente Capítulo, por incluir el examen de las cláusulas convencionales que regulan aspectos del régimen jurídico de las ETT como medida de creación de empleo.

Entre los convenios colectivos objeto de examen, encontramos disposiciones que se preocupan de las garantías y derechos de los trabajadores puestos a disposición de las empresas afectadas por dicho sector, tales como: el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 05/03/04) que acuerda, “cuando las empresas afectadas por este convenio contraten los servicios de una ETT, garantizará a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio, que constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado<sup>31</sup>”; el CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) dispone que, “las empresas del sector se comprometan a requerir a las ETT que en los contratos que realice con personal para acceder a las empresas de transportes de mercancías se garantice a éstos, un salario igual al establecido según categoría profesional en este convenio”.

También aparecen cláusulas convencionales, como el art. 48 del CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), que disponen el régimen jurídico del contrato de puesta a disposición de igual forma que lo hace la Ley 14/1994, de 1 junio que regula las ETT en sus artículos 6, 7 y 8<sup>32</sup>, con la excepción, en el

---

<sup>31</sup> En el mismo sentido se establece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04).

<sup>32</sup> Dichos artículos forman parte del Capítulo II que regula el régimen jurídico del contrato de puesta a disposición dentro de la Ley 14/1994, de 1 junio, de empresas de trabajo temporal:

Art.

### **6. Supuestos de utilización.**

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en al empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.
2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 ET.
3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

### **Art. 7. Duración.**

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el art. 15 ET y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo



caso del convenio colectivo anteriormente mencionado, de la duración del contrato, que será de 6 meses para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la empresa y de 3 meses cuando se trate de cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción, para el resto de los casos su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato. Por otro lado, se acuerda una Comisión que analice y estudie dentro del sector la utilización de las ETT y se limitan estas contrataciones en cómputo anual y por centro de trabajo en los siguientes porcentajes: empresas de más de 26 y hasta 100 trabajadores, el 25% y en empresas de más de 100 trabajadores el 20%<sup>33</sup>. Estas limitaciones también aparecen en el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) que estipula, “que los trabajadores contratados por este sistema no podrán superar el 10% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa”

La negociación colectiva también se encarga de disponer, en algunos de los convenios colectivos, aquellas actividades de la empresa que podrán cubrirse con contratos de puesta a disposición suscritos con ETT:

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) acuerda, “los contratos de puesta a disposición celebrados con ETT servirán para cubrir actividades ocasionales como: sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y preparación de balances, y en aquellas actividades donde existan especiales dificultades para la contratación eventual<sup>34</sup>”;
- . CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) dispone en este sentido, “la utilización de trabajadores de ETT tendrá como finalidad atender las situaciones que no sean previsibles o excepcionales, como consecuencia de incrementos puntuales de la actividad. Se podrá utilizar trabajadores de ETT para cubrir bajas por ILT, siempre que su duración se prevea inferior a los 30 días; para atender períodos de actividad punta sin poder superar

---

dispuesto en el art. 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.
3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

#### Art. 8. Exclusiones.

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.
- b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.
- c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los art. 50, 51 y 52, apartado c) ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.
- d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

<sup>33</sup> Se incluye la misma cláusula convencional en el CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05), conviniéndose en este caso que estas contrataciones en cómputo anual y por centro de trabajo se mantengan dentro del porcentaje del 25%.

<sup>34</sup> De igual forma se recoge en el art.15 del CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

los 15 días de períodos continuados; para cubrir períodos de vacaciones, siempre y cuando se pacten en el calendario laboral”;

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) que obliga a los empresarios sujetos a su ámbito de aplicación, a no contar con los servicios de una ETT para realizar los trabajos habituales del sector, si bien se podrán contratar para trabajos accesorios no habituales en el sector.

## **D) Jubilaciones**

Incentivar la jubilación de los trabajadores a través de la negociación colectiva ha sido y sigue siendo una medida de creación de empleo. A continuación analizaremos el tratamiento convencional de las tres clases de jubilaciones existentes: jubilación parcial, anticipada y forzosa.

### **a) Jubilación parcial**

La jubilación parcial aparece regulada en el art. 12.6 ET junto al régimen jurídico del contrato de relevo, el cual se deberá celebrar con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Encontramos entre los convenios colectivos analizados, un grupo de ellos que estipulan de manera literal lo dispuesto en el art. 12.6 ET<sup>35</sup>.

En la negociación colectiva que examinamos, el acceso a la jubilación parcial está supeditado en primer lugar a la voluntariedad del trabajador y, en segundo, a la existencia de una cierta antigüedad de prestación de servicios en la empresa y a la disposición por la empresa de un trabajador con la cualificación adecuada, que pueda sustituir el tiempo de trabajo no realizado por el solicitante de la jubilación parcial mediante un contrato de relevo. En este sentido, a modo de ejemplo, el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) dispone, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos trabajadores que cumpliendo con todos los requisitos legales, tengan como mínimo 10 años de permanencia ininterrumpida en la empresa y manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Ello estará supeditado a la existencia y disposición del trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

En cuanto a la antelación con la que deberá solicitarse la jubilación, existen distintos períodos entre la negociación colectiva: el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) y CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), optan porque los trabajadores lo soliciten tres meses antes a la fecha deseada, para que la empresa realice las gestiones oportunas y proceda a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de relevo. En el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) se dispone que, el trabajador preavisará a la empresa su intención de jubilación parcial con 60 días de antelación a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS el trámite

---

<sup>35</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) (RD 1131/2002, de 31 de octubre); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) donde es necesario el mutuo acuerdo con la empresa; CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

previo de su solicitud y una vez que reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación. Las peticiones se atenderán en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término por mayor edad del solicitante y en última instancia por antigüedad en la empresa<sup>36</sup>.

En el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) se establece: cuando se trate de personal de movimiento, para poder acceder a la jubilación parcial se requerirá el previo pacto con la empresa; indemnizar la pérdida de salario que padece el jubilado parcialmente, debido a la diferencia temporal existente entre el momento del cese parcial en su empleo y el cobro de la primera nómina de tal pensión, teniendo derecho a percibir dos mensualidades ordinarias siempre que la reducción de su jornada sea de, al menos, el 50%.

Existen, entre los convenios colectivos del sector que analizamos, disposiciones que acuerdan una organización específica en cuanto al tiempo de trabajo de los trabajadores que acceden a la jubilación anticipada, así como de permisos retribuidos. Entre ellos encontramos los siguientes casos:

- . El CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) dispone que entre los 60 y 61 años, trabajarán 100 días en cinco meses consecutivos desde la renovación del contrato; a los 62 años, trabajarán 77 días en los cuatro meses consecutivos desde la renovación del contrato y; a los 63 años, trabajarán 61 días en los tres meses consecutivos desde la renovación del contrato.
- . El CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), en el caso de que el trabajador opte por acceder a la jubilación parcial en un porcentaje igual al 85% de la jornada anual, si dicho trabajador tuviese más de sesenta y dos años de edad, tendrá derecho a un permiso retribuido igual a ese 15% de jornada en que debería prestar servicios en la empresa, hasta el cumplimiento de los 65 años de edad.
- . El CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) acuerda cuando el trabajador requiera una reducción de su jornada y salario del 85%, la jornada residual del 15% se ejecutará dependiendo de la antigüedad que certifique el trabajador en la empresa: si tuviera una antigüedad entre 5 y 14 años, trabajará la jornada residual de manera continuada dentro del período anual (en un solo bloque) siendo decisión del empresario a lo largo de cada ejercicio cuando comienza la prestación de dicho bloque; si el trabajador tuviera entre 15 y 19 años de antigüedad trabajará la jornada residual de igual modo de manera continuada en períodos anuales, pero sólo en los dos ejercicios siguientes a la puesta en marcha del derecho adquirido, el resto de ejercicios y por ese 15% de la jornada el trabajador pasará a la situación de permiso retribuido, hasta su jubilación total; si el trabajador tuviera 20 años o más de antigüedad ejecutará su período de trabajo residual del 15% durante el primer año de forma continuada desde la concesión de la jubilación parcial, quedando exento de la realización de cualquier otro período en los años sucesivos encontrándose durante los mismos en situación de permiso retribuido hasta la finalización del derecho por su pase a la jubilación total. En caso de que la legislación lo permitiera para el supuesto de jubilación parcial el trabajador podrá prestar el trabajo correspondiente a los 15% de su jornada de los años que le falten para alcanzar la jubilación total definitiva de

---

<sup>36</sup> De igual forma se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) y CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), con la peculiaridad de que éste requiere 13 años de permanencia del trabajador en la empresa y que avise con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación.

modo acumulado sucesivo en el primer año de disfrute de este derecho, abonándole la empresa la remuneración correspondiente y cotizando por dicho concepto a la seguridad social.

- El CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) pacta en sustitución de los premios por jubilación establecidos en el anterior convenio, la obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación anticipada en el % del 85%, el 15% restante se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial<sup>37</sup>.

## **b) Jubilación anticipada**

La jubilación anticipada aparece regulada en el RD 1194/1985, de 17 julio, con el propósito de crear empleo, ya que permite que el trabajador se jubile a la edad de 64 años, siempre que la empresa se comprometa a sustituirlo por otro simultáneamente a su cese.

La mayoría de los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera, incluyen la jubilación anticipada entre sus cláusulas, pero sin establecer condiciones distintas a las que regula la norma legal<sup>38</sup>.

En algunos de los convenios colectivos se requiere el previo acuerdo entre la empresa y trabajador para que éste acceda a la jubilación anticipada.

En cuanto a los requisitos del trabajador que debe contratarse para sustituir al jubilado anticipadamente, encontramos convenios colectivos que optan por el compromiso de contratar a un nuevo trabajador en las mismas condiciones de trabajo que el jubilado<sup>39</sup>; el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) dispone que, cuando un trabajador con contrato indefinido se jubile a los 64 años, las empresas pasarán a la situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de 6 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) acuerda que, la empresa se obliga a sustituir a cada trabajador jubilado por otro preceptor de prestaciones por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de trabajo de las modalidades actualmente vigentes, excepto las contrataciones a tiempo parcial y por

---

<sup>37</sup> En el mismo sentido, el CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05).

<sup>38</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>39</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación, además la empresa consolidará al trabajador eventual de más antigüedad con un contrato indefinido.

un período mínimo de duración en todo caso superior a un año<sup>40</sup>; el CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03) se obliga a las empresas afectadas por dicho convenio a sustituir a cada trabajador que se jubile a los 64 años de edad, por otro preceptor de prestaciones de desempleo o joven demandante de empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido<sup>41</sup>.

Destaca el llamamiento que las partes hacen a los poderes públicos en el art. 27 del CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03), para que establezcan en una norma legal la jubilación de los trabajadores sujetos a este ámbito al cumplir los 60 años de edad, habida cuenta de las especiales condiciones físicas que debe reunir el trabajador del sector de transportes y automoción, condiciones éstas que difícilmente se mantienen a partir de dicha edad.

En el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) se dispone para los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio tengan cumplidos los 64 años de edad y cubiertos los correspondientes períodos de cotización, solicitar su jubilación de inmediato, y en todo caso, causarán baja en la empresa en el plazo de 2 meses. Para aquellos que durante la vigencia del convenio cumplan los 64 años y completen los períodos de cotización exigidos por la seguridad social, causarán baja en sus empresas por jubilación el día siguiente de cumplir la referida edad o completar el período de cotización.

En cuanto a la negación del empresario ante la solicitud del trabajador para acceder a la jubilación anticipada, el CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04) establece que cuando el empresario no estuviera interesado en la solicitud de jubilación anticipada de algunos de los trabajadores de 64 años de edad que la hubieran solicitado, deberá ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del convenio y exponer ante ella las razones o causas por las que no está conforme. La Comisión, a la vista de las razones alegadas por el empresario, previo los trámites necesarios, resolverá sobre la procedencia de la misma.

### **c) Jubilación forzosa**

Algunos convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera optan por acordar y establecer entre sus cláusulas la jubilación forzosa, siempre que se den ciertos requisitos en el trabajador y/o ciertas justificaciones de política de empleo. Entre ellos, a modo de ejemplo:

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) establece la jubilación forzosa con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a la pensión de la seguridad social no inferior al 75% de su base reguladora, en caso contrario, la jubilación se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en referido porcentaje<sup>42</sup>.
- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) dispone que al amparo de la Ley 14/2005, de 1 julio, se pacta que cuando el trabajador cumpla

---

<sup>40</sup> En este sentido el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) acuerda la sustitución del jubilado por un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal.

<sup>41</sup> En el mismo sentido se acuerda en el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04).

<sup>42</sup> De la misma forma se acuerda en los siguientes convenios colectivos: CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05).

la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social, y tenga cubierto el período mínimo de cotización, deberá cesar en la empresa y dar así por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo.

- . CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) dispone como política de fomento del empleo, establecer la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo aquellos trabajadores que no tengan cubierto el período mínimo de carencia o exista pacto expreso en contrario entre empresa y trabajador.
- . CC de tracción mecánica de mercancías de Lérída (DOGC 04/03/05), con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de trabajadores jóvenes, la jubilación será obligatoria, excepto pacto en contrario entre la empresa y la persona interesada al cumplir ésta la edad de 65 años, siempre que tenga cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a la pensión de la seguridad social sin ninguna minoración de la base reguladora de la prestación, en caso contrario la jubilación se producirá en el momento en que se obtenga el derecho a la pensión cumpliéndose esas circunstancias.
- . CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) la jubilación será obligatoria a los 65 años de edad, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, excepción hecha para los conductores y, siempre que se tenga cubierto el período mínimo de cotización exigido para obtener la pensión de jubilación.

## **2.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

El AGTMC, en su art. 22 establece 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”.

Entre las acciones de fomento de empleo estable que utiliza la negociación colectiva del sector examinado, observamos algunas generales como en el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), donde se expresa el deseo de las partes firmantes de promover las acciones precisas para fomentar el empleo estable<sup>43</sup> y; otras más precisas que pasaremos a analizar en los apartados siguientes.

### **A) Fomento del empleo estable**

En este apartado veremos aquellos mecanismos que los convenios colectivos del sector examinado disponen para fomentar específicamente la contratación indefinida.

En el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), se establece que las partes firmantes del presente convenio se comprometen a potenciar la contratación indefinida, contribuyendo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo, reduciendo la temporalidad y rotación del mismo y respetando el principio de causalidad en la contratación; el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) dispone que las partes firmantes conscientes de la importancia que tiene la estabilidad en el empleo en el sector, acuerdan que a partir de la firma de este convenio toda contratación que se realice en el sector de mercancías en la provincia de Segovia, se hará en la modalidad de contratos indefinidos, con la excepción de aquellos contratos que se establezcan para sustituir a

---

<sup>43</sup> De igual forma se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02), comprometiéndose a la patronal a mantener un 35% de trabajadores fijos en plantilla.

trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, estableciéndose para dichos contratos un período de prueba de seis meses y se crea una Comisión Mixta que realizará un seguimiento de dicha medida y; el CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) establece que la contratación indefinida pasará a ser la norma y la contratación temporal la excepción.

### **B) Conversión de contratos temporales en indefinidos**

Otra de las acciones que utiliza la negociación colectiva para fomentar la estabilidad en el empleo es la conversión de contratos temporales en indefinidos. Entre los convenios colectivos que recogen tal acción, a modo de ejemplo, tenemos: el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) que acuerda fomentar la estabilidad en el empleo de ciertos colectivos, tales como jóvenes desempleados y mujeres, mediante incentivos a la transformación de contratos de duración determinada en indefinidos; el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04) determina que aquellos contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos que se extingan durante la vigencia del convenio, podrán ser transformados en “contratos para el fomento de la contratación indefinida”<sup>44</sup>; el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) establece para aquellos trabajadores que sean empleados en modalidades de contratación durante un tiempo igual o superior a tres años, dentro de un período de cinco, pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla, salvo los contratados expresamente por interinidad o sustitución<sup>45</sup>; el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) dispone, los trabajadores que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales distintos del de interinidad pasarán a ser fijos de plantilla; en el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) se obliga a las empresas a realizar, durante la vigencia del convenio, los contratos indefinidos necesarios para completar personal fijo de plantilla en determinadas proporciones; el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) regula que si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en al empresa con contrato eventual<sup>46</sup>; el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) acuerda que la Comisión Paritaria se comprometa a negociar y acordar los términos para la conversión en indefinidos a los trabajadores que hayan prestado servicios en cada empresa durante 24 meses dentro de los últimos 36 meses.

### **C) Mantenimiento del volumen de empleo en la empresa y limitación del número de contratos temporales**

El mantenimiento del volumen de empleo en la empresa y limitación del número de contratos temporales es otra de las técnicas que la negociación colectiva utiliza para estabilizar el empleo en el sector y crear más empleo estable.

---

<sup>44</sup> De la misma forma se acuerda en los siguientes convenios colectivos: CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05).

<sup>45</sup> En este sentido se acuerda también en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05), pero disponiendo un tiempo igual o superior a dos años en un período de cuatro años.

<sup>46</sup> De igual forma aparece acordado en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

Como ejemplo de dichas acciones: el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) donde se dispone, con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector, que el total de la contratación temporal incluidos los contratos de puesta a disposición con ETT y excluidos los de interinidad, no deberán superar en cómputo de meses, los siguientes límites: hasta 50 trabajadores, el 35%, hasta 100 trabajadores, el 30%, con más de 100 trabajadores, el 25%; el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) compromete a las empresas a garantizar la estabilidad en el empleo, manteniendo los puestos de trabajo<sup>47</sup>; el CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) establece que el total de la contratación temporal incluidos los contratos de puesta a disposición por el ETT y excluidos los contratos de interinidad, no superarán en cómputo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, el límite del 40%; el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) acuerda el compromiso de las empresas a mantener empleo estable en un porcentaje del 75% de las plantillas existentes y la no superación del 25% de la contratación en las modalidades de contratos temporales existentes.

### **3.- CONTRATAS Y SUBCONTRATAS**

Respecto a las contratas y subcontratas encontramos entre los convenios colectivos analizados algunos que regulan ciertos aspectos, tales como la vigilancia de la calidad de los trabajos que éstas realicen, la garantía de la estabilidad en el empleo o, el control de las mismas sobre el cumplimiento de la prevención de riesgos laborales.

Con el objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) dispone, que si a la finalización del contrato de mantenimiento o servicio entre la empresa contratista y la entidad pública, hospitales privados, aeropuertos, puertos, las funciones se continuasen por otra empresa, los trabajadores de la primera cesante por esta causa tendrán derecho a subrogarse en las nuevas adjudicatarias, con los siguientes condicionantes: no se podrá subrogar trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al contrato de mantenimiento finalizado; tampoco se subrogarán los trabajadores que tengan en la empresa cesante una antigüedad inferior a seis meses; solo serán objeto de subrogación los trabajadores que hayan sido contratados para la función de mantenimiento o servicio y así conste en los contratos, salvo que se acredite fehacientemente que el trabajador se encuentra adscrito al mantenimiento o servicio, en cuyo caso, quedará subrogado; de ninguna forma se producirá la subrogación del personal, en el caso de que la empresa contratista realice el primer servicio o mantenimiento objeto del contrato y no haya suscrito contrato al efecto.

En cuanto al control, el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) dispone el compromiso de las empresas de vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como exigir el estricto cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales; el CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) acuerda la creación de una comisión de estudio sobre la subrogación de determinadas actividades, analizando, discutiendo, valorando, y en su caso, dirimiendo el ámbito de aplicación de la subrogación. En cualquier caso, dicho convenio indica que, el ámbito de aplicación de la subrogación quedará restringido y afectará exclusivamente a los operadores logísticos y; el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) establece la

---

<sup>47</sup> En este sentido también se pronuncia el CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) indicando además, el compromiso de ampliar la plantilla en la medida de lo posible.



creación de una comisión de estudio de la subrogación de empresas, que analizará, discutirá y valorará el alcance y trascendencia, y en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación.

#### **4.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

La formación profesional en el trabajo es un derecho que tienen todos los trabajadores por cuenta ajena, estipulado en el art. 4.2.b) ET y desarrollado en el art. 23 ET el cual dispone que, “el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”, así como “a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo”. Este mismo artículo remite a la negociación colectiva que pacte los términos del ejercicio de estos derechos.

Dentro de los convenios colectivos analizados encontramos distintos aspectos de regular el ejercicio del derecho a la formación.

Por una parte, están aquellos que optan por adscribirse a Acuerdos de Formación, tales como el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) que compromete a las partes negociadoras a que formen a sus trabajadores, pudiendo adscribirse a Acuerdos de Formación tanto promovidos por la Comunidad Autónoma como por entes nacionales o supranacionales; el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) establece que en cuanto a formación profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Formación Continua<sup>48</sup>.

Otros, sin embargo, disponen la puesta en marcha de los programas de formación a través de la Comisión Paritaria, como el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) donde a través de ella, las partes se comprometen a diseñar, impulsar y colaborar en la puesta en marcha de programas de formación que se adecuen a las necesidades del sector. Y en esta misma línea, existen convenios colectivos que disponen la constitución de una Comisión de Formación específica, tales como CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) que establece para el plazo de tres meses después de la firma del presente convenio, la constitución de una Comisión de Formación, así como la definición del Plan General Específico de Formación Profesional para el sector, bajo las siguientes directrices: todos los trabajadores tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas la realización de cursos de perfeccionamiento profesional; los trabajadores deberán de acreditar mediante entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio; el tiempo dedicado a tales cursos será considerado como de trabajo efectivo. Las partes firmantes acuerdan que quienes tengan que completar su formación profesional en el sector de transportes de mercancías por carretera, puedan realizar sus prácticas en las empresas del sector que así lo soliciten, teniendo en cuenta que durante el tiempo de realización de las mismas, los alumnos no mantendrán vinculación laboral alguna con la empresa, no obstante la empresa abonará todos los gastos de alojamiento y manutención que originen, o bien el

---

<sup>48</sup> Al mismo acuerdo se llega en el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

importe de las dietas establecidas en el convenio, asimismo abonarán en concepto de beca la cantidad que la Comisión determine; el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) acuerda, ante el reconocimiento de la necesidad de la formación permanente de los trabajadores, constituir una Comisión paritaria de formación continua<sup>49</sup>, que tendrá por objeto promover la formación en el sector y; el CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03) donde las funciones de la comisión paritaria provincial de formación profesional serán: requerir de las administraciones autonómicas competentes el reconocimiento de esta comisión como interlocutor social sectorial, que reciba la información existente sobre programas y cursos de formación profesional con financiación oficial; elaborar estudios sobre necesidades y requerimientos de formación profesional en el sector para llegar a definir la organización y programación de la misma; elaborar planes formativos necesarios para conseguir la homologación de las calificaciones profesionales de los trabajadores técnicos, administrativos y manuales, cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas al desarrollo y mejora de la formación profesional en el sector en la provincia de Lugo.

Entre los convenios colectivos donde el objetivo que prima en sus planes de formación es la estabilidad en el empleo, tenemos: el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) cuando estipula que las empresas realizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, siendo el tiempo de asistencia a los cursos considerado como tiempo de trabajo efectivo<sup>50</sup>; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) donde se establece, todos los trabajadores tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, estando la empresa obligada a fomentar el reciclaje profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo, en supuestos de modificación tecnológica o modificación funcional de los distintos puestos de trabajo, así como los que se integran a sus puestos de trabajo, tras los períodos de excedencia o suspensión del contrato de trabajo. Aquellos cursos de reciclaje o formación que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o económica, sin que en este último caso pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria; el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) acuerdan que la formación profesional se encauzará específicamente a lograr los siguientes objetivos: actualizar los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada categoría y puesto de trabajo; procurar y garantizar el acceso y formación de las nuevas innovaciones tecnológicas y organizativas; atender a la participación de los trabajadores en los planes y cursos de formación a la hora de promocionarlos en el puesto de trabajo.

En relación a las garantías para el ejercicio del derecho a la formación, se establecen en algunos convenios algunas como: en el CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) donde se dispone que cuando se organicen cursos de perfeccionamiento y voluntariamente lo realicen los trabajadores, previa autorización de la empresa, los gastos de matrícula correrán a cargo de la misma y; CC de transporte de

---

<sup>49</sup> También se acuerda la constitución de una comisión paritaria de formación continua en los siguientes convenios: CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>50</sup> Este acuerdo también se logra en el CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05).

mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05), cuando establece que las empresas facilitarán la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio.

## **CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL**

### **1.- ESTRUCTURAS PROFESIONALES**

El art. 22 ET atribuye a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre empresario y los representantes de los trabajadores el desarrollo de la estructura profesional mediante categorías y/o grupos profesionales. No obstante, el art. 84 ET establece la regla general de no concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito y dispone expresamente las materias que no pueden ser objeto de negociación en ámbitos inferiores, entre las que se incluyen las referidas a “grupos profesionales”.

El AGTMC lleva a cabo entre sus arts. 16 a 20 el sistema de clasificación general de grupos profesionales<sup>51</sup>, posibilitando en su art.14.2 que las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los establecidos en este Acuerdo, podrán formular a la Comisión Paritaria de este Acuerdo general las propuestas que estimen oportunas.

Así pues, hay que destacar, que una vez negociado el AGTMC, los convenios colectivos de ámbito territorial inferior, esto es - autonómico o provincial -, deberán acatar la estructura profesional en él regulada.

### **2.- ASCENSOS Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO**

No es muy frecuente en la negociación colectiva del sector analizado que se acuerden cláusulas referentes al ascenso y promoción en el trabajo, éstas aparecen en un 24% aproximadamente.

Sin embargo, cuando en los convenios colectivos se inserta una cláusula a este respecto generalmente se estipula de manera literal lo dispuesto en el art. 24 del AGTMC<sup>52</sup>. Como ejemplo podemos mencionar los siguientes: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), CC de transportes de mercancías

---

<sup>51</sup> El art. 16 AGTMC clasifica al personal en cuatro Grupos profesionales: Grupo I, para personal superior y técnico; Grupo II, para personal de administración; Grupo III para personal de movimiento y; Grupo IV para personal de servicios auxiliares.

El Grupo I incluyen las siguientes categorías: director de área 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 y contraamaestre o encargado.

El Grupo II: 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 y telefonista.

El Grupo III: conductor mecánico, conductor, conductor-repartidor de vehículos ligeros, capataz, capitonista, ayudante y/o mozo especializado, auxiliar de almacén-basculero, mozo ordinario.

El Grupo IV: 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 y peón ordinario.

<sup>52</sup> “La promoción, dentro de cada grupo profesional, 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 en 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. 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”.

por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03), CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05), CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

- . Por otra parte, en relación con los ascensos, encontramos las siguientes cláusulas:
- . Art. 23 del CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05): las empresas publicarán las vacantes existentes con una antelación al menos de diez días con el fin de que a ellas puedan optar los trabajadores de la categoría inmediatamente inferior o aquellos que cumplan los requisitos exigidos por la empresa. Los ascensos se producirán a elección de la empresa entre el personal capacitado.
- . Art. 11 del CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05): los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, tendrán derecho preferente a ocupar un puesto de superior categoría. Por dicho motivo cuando se produzca una vacante, y ésta vaya a cubrirse, la empresa lo comunicará a los trabajadores por si éstos quisieran concursar u opositar al mismo, siempre y cuando demuestren reunir los requisitos exigibles para ello.
- . Art. 24 del CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04): las empresas se comprometen a promocionar a los trabajadores fijos de sus plantillas ante la necesidad de ocupar puestos de trabajo dentro de la empresa, poniendo en conocimiento las necesidades de plantilla a cubrir a los efectos que tengan prioridad los propios trabajadores de la plantilla.
- . Art. 26 del CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05), cualquier trabajador de la empresa tendrá prioridad para ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría de conductor, siempre y cuando cumpla los requisitos legales para optar a la vacante y demuestre las suficientes aptitudes.

### **3.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

El régimen convencional de la movilidad funcional esta implementado en la práctica totalidad de los convenios colectivos examinados. En la mayoría de los casos es una transcripción literal: ya sea lo dispuesto en el art.15 AGTMC<sup>53</sup>, lo estipulado en el art. 39 ET o, en su defecto, una mezcla de ambos artículos; salvo excepciones en las que se

---

<sup>53</sup> Art. 15 AGTMC: "Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Acuerdo general, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del ET, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del ET, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Acuerdo general.

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.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, 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.

acuerdan nuevos aspectos o se mejoran las condiciones establecidas en dichos artículos, las cuales se irán exponiendo a continuación.

Algunos de los convenios colectivos analizados, como el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), establecen la no consolidación de categoría ni la posible reclamación del ascenso, cuando el trabajador haya ocupado un puesto de trabajo de superior categoría por sustitución en casos de ILT, maternidad, licencias, excedencias, etc. En el mismo sentido se manifiesta el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) pero estableciendo que deberá hacerse con carácter y contrato específico de interinidad, no consolidando derecho a categoría ni salario, sin perjuicio de que durante dicho tiempo reciba la retribución correspondiente a dicha categoría.

En cuanto al período suficiente para poder reclamar el ascenso a la categoría correspondiente, o bien, el plazo máximo que se estipula en caso de realizar trabajos de superior categoría, aparecen las siguientes cláusulas convencionales:

- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), acuerda que las empresas podrán hacer uso libremente y según sus necesidades de sus facultades de movilidad, por un período no superior a 30 días naturales consecutivos o 60 días naturales no consecutivos al año.
- . El CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) dispone, para los casos de movilidad funcional a una categoría superior, el derecho al trabajador de percibir la diferencia retributiva y el ascenso, salvo que la vacante haya sido cubierta, cuando el período sea de 4 meses durante un año o de 7 durante dos años.
- . El CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) acuerda que, los trabajos de categoría superior no se podrán realizar por más de tres meses, salvo que sea para sustituir a trabajadores en situación de ILT o en disfrute de licencia, convocándose en la semana siguiente al finalizar el plazo indicado el concurso correspondiente para provisión de vacante, percibiendo la retribución que al personal que sustituye corresponda.
- . El CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) dispone, “será ascendido a la categoría superior, el trabajador que desempeñe funciones superiores a su categoría profesional por un plazo de 3 meses durante un año”.
- . El CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) estipula el período de 130 días laborales durante un año o 160 días laborales durante dos años, para poder reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Únicamente en el art. 35 del CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) se dispone la forma en que habrá de reclamarse el ascenso a categoría superior: “el trabajador podrá ser destinado, por necesidades organizativas, de producción o de contratación, a ocupar otro puesto de superior categoría por plazo que no exceda de 6 meses en un año, y 8 en dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función que desempeña. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resuelve favorablemente en un plazo de 15 días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente, que de ser estimada la reclamación, surtirá efectos a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación. En el caso de que se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos preciso al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia

retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada”.

Para la realización de trabajos de inferior categoría, hay convenios colectivos que teniendo en cuenta las necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, reguladas en la normativa legal y en el AGTMC, disponen de unos períodos máximos para la realización de dichos trabajos. Entre ellos están: el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) que acuerda como plazo máximo el de tres meses, que podrá ampliarse a uno más con la autorización de Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04), estipula el plazo de un mes al año, sin menoscabo de las retribuciones y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Por otra parte, los convenios colectivos como el de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) disponen que, durante el tiempo que el trabajador esté realizando los trabajos de inferior categoría, la empresa no podrá contratar a otro para que realice la tarea de su categoría, excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación<sup>54</sup>.

En cuanto a la forma en que deben de distribuirse los trabajos de inferior categoría entre los trabajadores de categorías superiores, encontramos cláusulas convencionales que, como en el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) optan por acordar que cuando los mismos duren más de dos meses deberán, en el caso de que sea posible, realizarse la cobertura de forma rotativa. En este sentido, también lo encontramos en el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) cuando dispone, “a un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas”.

---

<sup>54</sup> En el mismo sentido, pero con otros términos aparece regulado en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), los trabajadores podrán ser ocupados en tareas distintas en aquellos espacios 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 ostenta, ni discriminación o vejación para el mismo; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) que además añade, “la aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente, no autoriza a la empresa a la movilidad de grupos por categoría y no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla”.

## CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL

La materia salarial es, sin lugar a dudas, una parte importante dentro de la negociación colectiva. Ello se debe a que la retribución es elemento necesario en todo contrato de trabajo como contraprestación que recibe el trabajador a cambio de su prestación de servicios. Por otro lado, el art. 26 ET regulador del salario, remite expresamente a la negociación colectiva o en su defecto al contrato individual, la determinación de la estructura salarial.

Los conceptos que comprenden la estructura del salario los encontramos recogidos en el art. 34 AGTMC. Estos son: el salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Sólo un número reducido, de convenios colectivos del sector objeto de dicho estudio, contemplan de manera expresa la estructura del salario y generalmente la mayoría de éstos optan por disponer, de manera literal, lo estipulado en el art. 34 AGTMC<sup>55</sup>. No obstante, ello se contrarresta en el resto de convenios colectivos con la determinación individual de todos los conceptos a que tienen derecho los trabajadores en su retribución.

Con una estructura salarial distinta observamos, por ejemplo, el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava, que determina la estructura salarial a través de dos grandes grupos, a los que llama: conceptos retributivos (salario base, complementos de antigüedad, prima de rendimiento, horas extraordinarias y las gratificaciones extraordinarias); y conceptos indemnizatorios (dietas, plus de distancia y plus de nocturnidad). Llama la atención que el plus de nocturnidad se encuentre entre los conceptos indemnizatorios, pues debería estar dentro de los complementos de puesto de trabajo, teniendo la consideración de salario y no de indemnización.

Respecto a las asignaciones voluntarias, el art. 43 AGTMC dispone que, “las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en 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”. Añade además que, su concesión o modificación *no podrá suponer discriminación* y que al tener *carácter no consolidable*, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación. Por otro lado, existe la “obligación de que las empresas informen a los representantes de los trabajadores del número de trabajadores a los que se les haya 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”<sup>56</sup>.

El *incremento salarial* es un aspecto del que se ocupan la mayoría de los convenios colectivos analizados, fijándolo a partir del Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) o por el Gobierno de la Nación,

---

<sup>55</sup> Art. 34 AGTMC, “en la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y asignaciones voluntarias adicionales”.

<sup>56</sup> El art. 43 AGTMC es recogido literalmente en algunos de los convenios colectivos de ámbito inferior analizados, entre ellos el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05) CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) y; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).



con o sin contemplación de subidas por encima del mismo<sup>57</sup>. Relacionado con este concepto, es frecuente la inclusión en los distintos convenios colectivos de la *liquidación de atrasos* generados por aplicación retroactiva del convenio<sup>58</sup>.

## 1.- PERCEPCIONES SALARIALES

En el sector de transportes de mercancías por carretera es obligada la referencia, en primer lugar, a la regulación de las retribuciones en el AGTMC, como acuerdo marco de aplicación a todo el territorio nacional y aquél que marcará la pauta de lo estipulado en los distintos convenios colectivos autonómicos y provinciales.

En este sentido, el art. 32 AGTMC que abre el Capítulo V, dedicado a las “Retribuciones”, nos define el salario como, “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”<sup>59</sup>. Esta definición difiere de la regulada en el art. 26.1 ET en la inclusión de los tiempos de presencia, los cuales deben tenerse en cuenta dentro de este sector para la remuneración del trabajador<sup>60</sup>.

### 1.1.- SALARIO BASE

El art. 35 AGTMC da una definición de *salario base*, disponiendo que, “el salario base consistirá en una 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”. Dicha definición no es frecuente que se recoja en los convenios colectivos analizados, siendo general que en aquellas cláusulas que llevan la rúbrica de salario base, en algún caso llamado salario convenio<sup>61</sup>, se haga referencia a su determinación con arreglo a

---

<sup>57</sup> Por ejemplo: el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 05/03/04), para el año 2005 garantiza un incremento sobre los conceptos retributivos de 2004 en la cuantía del IPC real de 2005 más un punto y medio; en el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) establece que para el año 2005, el incremento salarial y económico del convenio, a excepción de las dietas, será el del IPC previsto por el Gobierno de la Nación para ese año, más un 0,25 de punto; o en el CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) que indica que las tablas salariales para el 2005 se han elaborado tomando como base las cantidades fijadas para el 2004, incrementándose en el IPC previsto pro el Gobierno para 2005, más 0,30 puntos. Cuando se conozca oficialmente el IPC resultante de 2005, se procederá a realizar a los trabajadores una liquidación complementaria correspondiente a dicho año si existieran diferencias entre el IPC previsto y el real, superiores a 0,30 puntos y por dicho exceso. No se procederá a efectuar liquidación alguna en otro caso.

<sup>58</sup> A modo de ejemplo: el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 05/03/04) establece, el pago de atrasos o diferencias salariales que se deba abonar a los trabajadores, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio el día primero de enero de 2004, se realizará en el plazo de quince días a partir de la fecha de la firma del mismo; el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) acuerda que, los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente convenio se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el BOP o; en el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) establece en su art. 42 que, las cantidades adeudadas por la aplicación del presente convenio colectivo serán pagadas por las empresas en los tres meses siguientes a aquél en que sea publicado en el BOIB.

<sup>59</sup> Gran parte de los convenios colectivos analizados recogen literalmente la definición de salario que se establece en el art. 32 AGTMC, entre ellos: CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transportes de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

<sup>60</sup> El art. 8.3 RD 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo, dispone que los tiempos de presencia se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias, salvo que se acuerde su compensación por períodos equivalentes de descanso retribuido.

<sup>61</sup> Es el caso, por ejemplo, del CC de transportes de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03).

cada categoría profesional y a su fijación en las tablas salariales anexas al convenio colectivo.

Sin embargo, algunos convenios colectivos que disponen una definición de salario base, van más allá que la dada por el AGTMC. A modo de ejemplo, el CC de transportes de mercancías de Alicante entiende por salario base, la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal durante la jornada normal de trabajo.

En casos como el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería se acuerda que, tanto el salario base como el resto de condiciones económicas fijadas en dicho convenio podrán ser mejoradas voluntariamente por las empresas, pero respetando en todo caso la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales.

Este salario base o salario convenio sirve, en la mayoría de los casos, como base de cálculo para un buen número de complementos salariales recogidos en los convenios colectivos<sup>62</sup> (antigüedad, plus convenio, plus de nocturnidad, etc.).

## **1.2.- COMPLEMENTOS SALARIALES**

Según lo estipulado en el art. 36 AGTMC, los complementos salariales que pudieran establecerse en los convenios colectivos de ámbito inferior habrán de estar, necesariamente, en alguna de las siguientes modalidades: complementos personales, complementos de puesto de trabajo, complementos por cantidad o calidad de trabajo, complementos de vencimiento periódico superior al mes, plus convenio o complementos en especie.

### **A) Complementos personales**

Serán aquellos, a tenor de lo regulado en el art. 37 AGTMC, que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Los mismos tienen carácter de consolidables. Generalmente, salvo alguna excepción, todos los convenios colectivos analizados incluyen como típico complemento personal *la antigüedad*.

Únicamente aparece recogido el *plus o complemento de idiomas*, como complemento de la misma naturaleza, en dos de los convenios analizados: en el art. 19 del CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03) dispone un complemento personal de una cantidad de 85,18 euros mensuales para el 2003 (dicha cantidad sufrirá el incremento general pactado para cada año de vigencia del convenio) por cada idioma empleado, siempre que haga uso de él en el desempeño de su trabajo. Para la determinación de la aptitud necesaria y del derecho a la percepción de este complemento, la comisión mixta paritaria del convenio establecerá anualmente una convocatoria de pruebas que se llevará con la concurrencia de técnicos titulados en los idiomas correspondientes, que serán los que determinarán el contenido de las pruebas a efectuar y valorarán las mismas, sin menoscabo de su ratificación por los representantes que integran la comisión mixta paritaria del convenio; el art. 23 del CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) también recoge el plus de idiomas diciendo que, "el trabajador que por necesidades del servicio, preste o ejercite sus conocimientos de algún idioma extranjero, percibirá una gratificación

---

<sup>62</sup> Así aparece expresado, por ejemplo, en el CC de transportes de mercancía por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) para el cálculo de antigüedad, plus de peligrosidad, plus de trabajo nocturno y vacaciones.

mensual de 51,45 euros, siempre y cuando el trabajador tenga la suficiente y correspondiente titulación y haya sido contratado con esta condición”. En este caso, se supedita el derecho a percibir el plus de idiomas a que el trabajador tenga la correspondiente titulación, por lo que entendemos que en caso de que algún trabajador haya aprendido el idioma por vías distintas a las que otorgan una titulación “oficial”, no tendrá derecho a percibir dicho plus.

Respecto al *complemento de antigüedad* habría que señalar, en primer lugar que, el art. 37 AGTMC establece un sistema para fijar éste en un 5% del salario base a los cinco años, un 10% a los diez años, un 15% a los quince años, y un 20% a los veinte o más años de servicios computables, salvo que en los convenios colectivos de ámbito inferior se regule expresamente otro sistema de manera distinta. No obstante, dispone que para aquellos trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, en cuantía superior a la del sistema establecido en el AGTMC, 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; y a los que en esa fecha estén en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal se les reconocerá en su momento, salvo que las partes acuerden otra forma de compensación, el derecho a cobrar la cantidad que habrían devengado al consolidarlo.

Los distintos convenios colectivos analizados optan a la hora de fijar y determinar el cálculo del complemento de antigüedad por variadas y distintas soluciones, algunas de las cuales se irán exponiendo a continuación.

El modo de devengo y cálculo del complemento de antigüedad del art. 37 AGTMC es elegido por numerosos convenios colectivos de ámbito inferior en el sector de transportes de mercancías por carretera<sup>63</sup>. De manera similar, aunque ampliando el tramo, se fija en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transportes de Álava (BOHTA 05/03/04), estableciendo un 5% de salario base por cada tramo de 5 años, pero con el máximo del 25% a los 29 de prestación de servicios en la empresa. No obstante, dado que cambia el sistema de determinación del complemento de antigüedad, se establece otra tabla para aquellos trabajadores contratados antes del 1 de enero de 1994, con el objetivo de compensar y ajustar éstos con los que se vayan devengando en el nuevo sistema.

El sistema basado en bienios y quinquenios se sigue estipulando para el cálculo y devengo del complemento de antigüedad en algunos de los convenios colectivos. Entre ellos están, los que determinan 2 bienios de un 5% del salario base cada uno y 5 quinquenios del 10% cada uno como máximo<sup>64</sup>; aquellos que fijan como máximo 2

---

<sup>63</sup> Entre ellos, el CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), cuyo sistema será de aplicación para aquellos trabajadores que hayan sido contratados a partir del 1 de enero de 1998, y para los que estuviesen vinculados a la empresa con anterioridad, dado que gozaban de un sistema distinto, se les aplicó el nuevo sistema a partir del 1 de mayo de 2000; el CC de transportes regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) que incorpora el mismo sistema que el AGTMC para aquellos trabajadores que pasaron a ser de plantilla a partir del 1 de enero de 1999, teniendo en cuenta que para los que en esa fecha ya estaban incorporados en la empresa, disfrutaron del antiguo sistema basado en un porcentaje para bienios y quinquenios hasta el 30 de junio del 2000, fecha en la cual se congeló el derecho a generarlo bajo ese sistema; el CC de transportes discretionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) que cambia su anterior sistema a partir del 1 de enero de 1999, pero para los trabajadores que con anterioridad estuviesen disfrutando, como complemento de antigüedad de dos bienios del 5% cada uno y cinco quinquenios del 10%, a partir del 31 de diciembre de 2001 se les mantiene pero hasta un quinquenio; y el CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 27/06/05).

<sup>64</sup> Es el caso del CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de tracción mecánica de

bienios y 3 quinquenios, asociados a una cantidad recogida en la tabla salarial<sup>65</sup>; o bien, el caso particular del CC de transportes de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) que establece como máximo 2 bienios y 2 quinquenios cuyo importe se determina en la tabla salarial.

Se encuentran convenios colectivos que fijan una escala de porcentajes por años de servicio distinta a la estipulada en el AGTMC, es el caso, como ejemplo, del CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de Cádiz (BOP 10/09/02) que determina un 5% de salario base a los dos años, un 10% a los cuatro años y un 20% como tope máximo a los nueve años, teniendo en cuenta que los trabajadores que en el momento de la firma del convenio colectivo tengan porcentajes de antigüedad por encima de dicho tope, se les congelará y se les respetará durante toda la vida laboral en la empresa. Además, dispone que los trabajadores que a partir de la firma de este convenio se contraten como fijos de plantilla no devenguen porcentajes en concepto de antigüedad. Una escala similar determina el CC de transportes de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), pero con un tope máximo del 25% del salario base a los 14 años de prestación de servicios, respetando los derechos de antigüedad mayores del 25% en aquellos trabajadores que lo devengaron con sistemas de determinación distintos, siempre que estuviesen en activo en la empresa a 31.12.95.

Otra forma de determinar el importe de la antigüedad a través de una escala por tramos de años de servicio, donde a cada tramo le corresponde una cantidad fijada en convenio, es el que aparece establecido en convenios colectivos como: el CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02) que dispone un máximo de 96,16 euros a los 15 años, respetando las cantidades superiores que vinieran percibiendo por este concepto aquellos trabajadores que las hubiesen devengado antes de la firma del presente convenio; el CC de transportes de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), que llama a este complemento "premio de vinculación" con un tope máximo de 77,35 euros, conservando los trabajadores fijos en plantilla con anterioridad a la firma del presente convenio, los sistemas de devengo de antigüedad que se les venía aplicando<sup>66</sup>; en el mismo sentido se establece en el CC de transportes de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03), donde la cantidad tope a devengar es de 80,51 euros a los 15 años, congelándose las cantidades que hasta el 31.12.96 vinieran cobrando los trabajadores, con el nombre de complemento "ad personam".

La extinción del complemento de antigüedad, a partir de la firma del convenio colectivo analizado, lo encontramos en tres casos. 1) El CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes de mercancías de Cádiz<sup>67</sup>; 2) El CC de transportes de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) que dentro de su art. 28.B justifica su extinción del siguiente modo, "entendiendo ambas partes firmantes del convenio que la potenciación de la contratación de trabajadores jóvenes es prioritaria

---

mercancías y logística de Girona (DOGC 12/11/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05), donde se dispone que como máximo el complemento de antigüedad no podrá sobrepasar el 60% del salario base. Determinando el mismo número de bienios y quinquenios, pero fijando una cantidad establecida en convenio, se regula en el CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04).

<sup>65</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y operadores de transportes de la comunidad de Madrid (BOM 14/04/05) y CC de transportes de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>66</sup> En el CC de transportes de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) también se denomina a este complemento, premio de vinculación, y establece una cantidad por cada cinco años con un máximo de 102,43 euros, respetándose aquellas cantidades superiores de las que gocen algunos de los trabajadores y el derecho a alcanzar el próximo tramo porcentual según el sistema anterior, congelándose entonces dicho porcentaje alcanzado.

<sup>67</sup> En su art. 21 se dispone, los trabajadores que a partir de la firma de este convenio se contraten como fijos en plantilla no devengarán porcentajes en concepto de antigüedad.

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 dejará de devengarse cantidad alguna por dicho concepto respetándose las que se abonen hasta dicho momento”, y; 3) El CC de transportes de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05), donde se acuerda que a la fecha de entrada en vigor de dicho convenio se congelará las cantidades que viniesen cobrando los trabajadores por el concepto de antigüedad, manteniendo congelada en los años sucesivos como complemento “ad personam” y no siendo compensable ni absorbible con ningún otro incremento del convenio. Para aquellos trabajadores que se hubiesen contratado a partir del 1 de agosto del 2000 no generarán aumentos periódicos por antigüedad, ni tampoco aquellos que, aunque fueran contratados en un momento anterior, no la hubiesen adquirido en dicha fecha.

Por otra parte, hay otro número de convenios colectivos, que con anterioridad a los vigentes que en este estudio se están analizando, ya habían extinguido el complemento de antigüedad, consolidando las cantidades que por el mismo venían percibiendo los trabajadores. Son los siguientes:

- . El CC de transportes de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05 y 21/10/03) con una regulación peculiar ya que opta por sustituir el complemento de antigüedad por un *plus convenio* equivalente al 15% del salario base, el cual reconoce a todos los trabajadores y aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1997, fecha en la cual se deja de devengar el complemento de antigüedad congelándose dicha cuantía, podrán cobrar el plus convenio cuando éste fuera superior, sin que pueda en ningún caso acumularse los referidos complementos o pluses.
- . El CC de transportes de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de Cantabria (BOC 19/07/04), donde se indica que aquellos trabajadores que vinieran percibiendo complementos personales sobre la base de criterios de convenios anteriores se les respetará la cantidad a título personal.
- . El CC de transportes de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) donde se estipula que a partir del 1 de enero de 1996 el complemento de antigüedad queda consolidado con la denominación de *plus de consolidación*, y a partir de dicha fecha no se devengará más el complemento por antigüedad.
- . El CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), el cual se ratifica en la supresión del concepto de antigüedad acordado en el convenio del sector de fecha de publicación en el BOP de 15/09/97. No obstante, dicha cuantía que se denominará “*antigüedad consolidada*” se verá incrementada en el porcentaje de subida pactado en el actual convenio.
- . El CC de transportes de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04), el cual también lo pasa a denominar como “*plus de antigüedad consolidada*”, cuyo devengo será para aquellos trabajadores que en fecha 24.02.2000 generaron derecho a él. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de los trabajadores, no siendo absorbible, ni compensable.
- . El CC de transportes de mercancías por carretera de la comunidad foral de Navarra (BON 23/03/05) que suprime el antiguo sistema de cálculo y abono que denominaba “premio de antigüedad” sustituyéndolo por un “*plus personal*” individual, para aquellos trabajadores en activo que lo vinieran percibiendo con anterioridad a 31 de diciembre de 1997.

## **B) Complementos de puesto de trabajo**

Los complementos de puesto de trabajo son, utilizando la definición que recoge el art. 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 a los mismos, se señala que “son no consolidables” y que “las retribuciones de estos complementos se fijarán en convenio colectivo o en contrato individual, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija”.

En la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera es habitual encontrar estos complementos, con variedad de regímenes jurídicos en su regulación. En este sentido, las distintas manifestaciones convencionales de los complementos por puestos de trabajo, pueden sistematizarse en tres grandes bloques: plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad; plus de nocturnidad y; otros supuestos.

### **a) Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad**

El plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad es un complemento de puesto de trabajo que incluyen casi la totalidad de los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera analizados, con la particularidad de que su regulación en los mismos se hace de distinta manera, singularizándose en cada uno de los convenios colectivos analizados.

Intentando aproximar características en esta variada regulación, se han agrupado en función de dos criterios, al ámbito objetivo y al subjetivo, para posteriormente analizar la retribución de dicho complemento.

*En cuanto al ámbito objetivo encontramos las siguientes posibilidades:*

. *Aquellos convenios que indistintamente compensan los trabajos peligrosos, los penosos y los tóxicos.*

No son la mayoría, pero en este sentido se regula en el art. 36 del CC de transportes de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); en el art. 35.b del CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) al disponer que dicho plus se devengará en las circunstancias legalmente prevenidas para ello; en el art. 47 del CC de transportes de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), más claro en su redacción al estipular “aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en puesto donde pudieran existir circunstancias especiales de peligrosidad, toxicidad o penosidad, cobrarán por cada día de trabajo el 20% de su salario base si concurrieran una o más de dichas circunstancias”; en el art. 19 del CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) referido a los “trabajos que merezcan esta calificación”; en el art. 21 del CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) el cual establece un plus distinto para cada trabajo, por peligrosidad, por penosidad y por tóxicos, advirtiendo que en ningún caso se podrán cobrar más de dos pluses conjuntamente; y en el art. 15 del CC de transportes de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02).

. *Convenios colectivos con un ámbito objetivo limitado*

Aquí se encuentran el resto de convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera.

Existen casos que llaman a este complemento “tóxico, penoso y peligroso<sup>68</sup>” y se refieren, en cuanto a su ámbito objetivo, a la manipulación o transporte de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, y no al trabajo penoso, tóxico o

---

<sup>68</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) y CC de transportes de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

peligroso desarrollado. En este mismo sentido, el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), denomina al complemento “plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad”, pero su ámbito objetivo en un sentido amplio hace alusión al transporte y manipulación de mercancías peligrosas.

Otros convenios colectivos recogen en su ámbito objetivo la penosidad y peligrosidad de los trabajos realizados, es el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) que, en su art. 18 hace alusión a los trabajos penosos y peligrosos. En este sentido, también se aparece regulado en el CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 03/09/02), donde su art. 20 incluye el “plus de penosidad”, con un ámbito objetivo estricto, para aquellos trabajadores cuyo trabajo trascurra sometido a una atmósfera contaminada por polvo de sílice, y un “plus de peligrosidad” para aquellos trabajadores que transporten o manipulen mercancías peligrosas.

El resto de convenios colectivos llaman a este complemento “plus de peligrosidad”, y bajo esta rúbrica su ámbito objetivo alude a: mercancías peligrosas<sup>69</sup>; productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos<sup>70</sup>; mercancías explosivas o inflamables<sup>71</sup>; mercancías tóxicas, explosivas o inflamables<sup>72</sup>; mercancías explosivas, inflamables o peligrosas<sup>73</sup>; sustancias peligrosas, incluyendo dentro de éstas a las tóxicas, inflamables, explosivas y/o corrosivas<sup>74</sup>; sustancias explosivas o radioactivas, líquidos inflamables, gases y materias corrosivas o tóxicas<sup>75</sup>; mercancías explosivas, inflamables o productos polvorientos o pulverulentos<sup>76</sup>

*En función de su ámbito subjetivo, existen:*

- . Aquellos convenios que reconocen dicho complemento en función del trabajo realizado, es decir, a todos los trabajadores que estén sometidos a trabajos peligrosos, tóxicos o penosos, como el caso, entre otros, del CC de transportes de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) o el CC de transportes de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03).

---

<sup>69</sup> CC de transportes de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte terrestre de mercancías de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de la comunidad foral de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); y CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>70</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); art. 16 del CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); y CC de tracción mecánica de mercancías de Lleida (DOGC 04/03/05).

<sup>71</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC del sector público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05).

<sup>72</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>73</sup> CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte por carretera de Cádiz (BOP 10/09/02).

<sup>74</sup> Art. 37 del CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05).

<sup>75</sup> Es el caso del art. 23 del CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03).

<sup>76</sup> Así aparece en el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04).

Con un ámbito subjetivo amplio, encontramos convenios colectivos que hacen referencia a todos los trabajadores que transporten o manipulen las mercancías a las que aluden en sus disposiciones<sup>77</sup>.

- . Aquellos convenios colectivos que limitan su ámbito subjetivo a unas categorías profesionales específicas, como: el CC transportes de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) donde únicamente tendrán derecho al abono del plus los conductores, siempre y cuando estén en posesión del carné de mercancías peligrosas (TPC)<sup>78</sup>, y el personal que realice trabajos de manipulación de mercancías peligrosas incluidas en el Reglamento Nacional TPC, siempre y cuando esa actividad sea la principal de la empresa; el CC de transportes de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) que abona dicho complemento a conductores y ayudantes de líquidos inflamables y demás mercancías peligrosas, a pintores y conductores de camiones grúa, a conductores y ayudantes que transporten o manipulen graneles que produzcan polvo. Existe otro grupo de convenios colectivos que limitan al máximo su ámbito subjetivo, incluyendo dentro de él únicamente a los que transporten esta clase de mercancías<sup>79</sup>.

### *Retribución*

La retribución del plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad es muy heterogénea, debido a lo estipulado en el art. 38 del AGTMC que dice, 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. Ambos sistemas de abono, se recogen en los convenios colectivos analizados, pero la regla más común es establecer un porcentaje del salario base por día trabajado o en proporción al tiempo que dure la realización de los trabajos considerados peligrosos, tóxicos o penosos. En todo caso, los porcentajes son de la más variada entidad y entre ellos podemos encontrar:

- . El 10% del salario base, en el CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte por carretera de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transportes de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04), siempre y cuando el trabajo sea habitual, en caso de ser incidental se abonará el 10% cuando se mantenga dicha situación más de 4 horas en la jornada, y si son menos de 4 horas se abonará el 5%; CC de transporte de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transportes discretionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02), siempre y cuando se transporte o manipule mercancías peligrosas más de 5 horas diarias durante el 60% o más del total de días laborables, los que lo hagan por tiempo inferior, percibirán el porcentaje que les corresponda en función del tiempo trabajado. Existen convenios colectivos donde la base de cálculo del 10% es el

---

<sup>77</sup> A modo de ejemplo: el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de tracción mecánica de mercancías de Lleida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte por carretera de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de la comunidad autónoma de La Rioja (BOR 20/04/04).

<sup>78</sup> El CC de transporte de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) también condiciona el abono de dicho plus a los conductores cuando estén en posesión del carné TPC.

<sup>79</sup> Es el caso también del CC de transporte de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) y; CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04).



salario base más el complemento congelado de antigüedad, como el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), o también, el salario base más antigüedad en el caso del CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), CC de tracción mecánica de mercancías de Lleida (DOGC 04/03/05) y CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03), donde se dice que siempre que la peligrosidad del trabajo sea reconocida por la Autoridad laboral.

- . El 11% del salario base más antigüedad, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03).
- . El 12% del salario base, en CC de transporte de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) y CC del sector público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05).
- . El 13% del salario base más plus convenio más antigüedad, en el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05), pero con la peculiaridad que se fija dicha cantidad para el plus de peligrosidad y para el de penosidad. Para el plus de toxicidad se establece el 6%. Se pueden acumular hasta dos pluses.
- . El 15% de salario base, en CC de transportes de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); el mismo porcentaje pero sobre el salario base más la antigüedad en el CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04).
- . El 20% del salario base en CC de transportes de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transportes de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) y CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02).
- . El 25% en CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) y el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 21/10/03).
- . El 30% del salario base en CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), siempre que sea una actividad habitual de la empresa.

Fuera de estas reglas de abono del plus de peligrosidad, encontramos con menos frecuencia aquellas que fijan una cantidad. A modo de ejemplo, el CC de transportes de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 9/11/04) que establece un plus de 210,01 euros y; el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) que lo fija en 46,44 euros.

Un caso particular lo encontramos en el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04), donde obliga a las empresas que se dediquen al transporte o manipulación de mercancías peligrosas a negociar con el/los representantes de los trabajadores si existen o, en su defecto, con los sindicatos firmantes del presente convenio, un plus que compensará el riesgo y la responsabilidad de la manipulación de dichos productos.

Otras previsiones convencionales que complementan el régimen jurídico del plus de peligrosidad son, por ejemplo: las referencias que el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) hace a la formación en la manipulación y transporte de dichos productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, la cual se la encarga a los representantes de los trabajadores que deberán designar y formar oportunamente a un número de mozos especializados, así como el control sobre dicha formación, que estará en manos de la Comisión Paritaria del convenio; o la obligación de que dichos trabajos deben ser celosamente vigilados y el

personal que los realice se encuentre equipado tal y como exige la normativa, además de estar sometidos a un control médico, como se regula en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 07/07/04).

### **b) Plus de nocturnidad**

El complemento o plus de nocturnidad es muy frecuente en la regulación convencional del transporte de mercancías por carretera<sup>80</sup>.

El período horario, que establece el art. 36.1 ET, para considerar un trabajo como nocturno es el comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana. Este mismo período es tomado como referencia para abonar, mediante un plus de nocturnidad el trabajo nocturno, tanto en el AGTMC cuyo art. 38 dispone que “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 22 y las 6 de la mañana”, como en todos los convenios colectivos que acuerdan dicho complemento, a excepción del CC de transporte terrestre de mercancías de Las Palmas (BOP 02/03/05) que establece un plus de nocturnidad por hora trabajada para aquellos trabajadores que realicen sus funciones entre las 21 horas y las 6 de la mañana.

La regulación de la retribución del plus de nocturnidad adopta, entre los convenios, distintas soluciones. Entre ellas, encontramos:

- . Aquellas que acuerdan abonar mediante un porcentaje la hora trabajada entre las 22 y las 6 de la mañana. Es el caso del CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 05/03/04) y el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) que fijan la retribución del plus de nocturnidad en un 25% de salario base por hora trabajada en período nocturno, o el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) que además abona, a través del mismo porcentaje, las fracciones de hora. Este mismo sistema de retribución lo recogen otros convenios colectivos, pero disponiendo excepciones en su abono, como: que el trabajo se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza<sup>81</sup>; o que se acuerde otro tipo de mejora por este concepto como se dispone en el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02). Un porcentaje menor, del 20% del salario base por hora o fracción de hora nocturna, se establece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); o el 20% del salario base más el plus convenio y la antigüedad, por hora nocturna, salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya establecido atendiendo a esa circunstancia, o bien se acuerde una compensación por descansos, se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05).
- . Sistemas de retribución que optan por el 25% del salario base sin tener en cuenta las horas trabajadas durante el período horario establecido como nocturno, es el caso del CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC

---

<sup>80</sup> Un 71% del total de convenios colectivos del sector analizados, incluyen dentro de su retribución el plus de nocturnidad.

<sup>81</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); y CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04).

12/11/04) o, el CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05), el cual suma al 25% del salario base, el plus convenio y la antigüedad.

- . Aquellas soluciones como la estipulada en el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), el cual acuerda pagar el 25% del salario base a aquellos trabajadores que realicen su trabajo durante todas las horas que comprenden el período nocturno. En el mismo sentido, el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), pero incrementado en un 40% más la antigüedad.
- . Otros convenios regulan un incremento de un porcentaje sobre el valor de la hora ordinaria, es el caso del CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02), que lo establecen en un 25%, o el del CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) que lo fija en un 40% dicho incremento.
- . Los sistemas menos frecuentes son aquellos que fijan monetariamente un incremento por hora nocturna. Así el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), que establece un suplemento de 1,05 euros por hora, siempre que se trabaje al menos dos horas entre las 22 y las 6 de la mañana, o el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) que lo fija en 0,68 euros.

### **c) Otros complementos de puesto de trabajo**

Junto a los anteriormente señalados, los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera también regulan otros complementos vinculados al puesto de trabajo, que como indica el art. 38 AGTMC “se derivan de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional”.

“*El plus de conductor-perceptor*”, acordado en el art. 35 del CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), para los conductores o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten, así como los conductores-repartidores de mercancía fraccionada, que percibirán por dicho concepto un 20% de su salario base, a excepción de que el contrato se suspenda por cualquiera de las causas previstas en el art. 45 ET, o que se esté en período vacacional. Este mismo plus y en la misma cuantía es recogido también, para los conductores-perceptores, en el art. 17 del CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

Aparecen complementos denominados genéricamente “*complemento de puesto de trabajo*”. Como ejemplo, en el art. 36 del CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) se dispone dicho plus para el conductor mecánico o conductor que esté contratado para conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque, trailer o equipos especiales, efectuando las conexiones y enganches correspondientes o colocación de soportes en su caso con aparatos de elevación, carga y descarga a tenor de las necesidades de la empresa ... respondiendo de la misma si durante el viaje no se encomendara la vigilancia de aquella a otra persona, dando parte diario de los servicios efectuados por escrito del estado del camión y su equipamiento. Su cuantía será negociada por las empresas y los representantes legales de los trabajadores con los propios trabajadores en defectos de aquéllos.

Con la misma finalidad de compensar las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o la forma de realizar la actividad profesional, también se acuerdan los siguientes complementos: *plus de conductor* en el CC de transporte de mercancías

por carretera de Navarra (BON 23/03/05) que se abona a los conductores en ruta, sujetos a gastos de manutención y estancia del servicio discrecional, en una cantidad de 86,58 euros y, para el resto de conductores de 16,59 euros; *plus de conducción de vehículos nuevos* en el CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05), para aquellos trabajadores cuya misión fundamental sea la de manipular y posicionar vehículos nuevos a la salida de las factorías de fabricación, los cuales cobrarán por dicho plus una cantidad de 86 euros mensuales; el *plus por jornadas discontinúas*, fijado en un 5% del salario base más antigüedad en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); *plus mensual* de 8,63 euros, para los conductores de las empresas dedicadas al transporte de áridos, estipulado en el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); *plus de puesto de trabajo en centros comerciales*, *plus de conductor mecánico gruista*, *plus de carretillero*, *plus de logística*, son los que se acuerdan en el CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

### C) Complementos por calidad o cantidad de trabajo

A tenor de lo dispuesto en el art. 39 AGTMC, los complementos por calidad o cantidad de trabajo son aquellos, “que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias”. Además, “no tienen carácter de consolidables”.

Este mismo artículo, en su segundo párrafo, se pronuncia sobre *las primas e incentivos*, “cuyo establecimiento corresponde decidir libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa participación de la representación de los trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto”. Respecto a éstos últimos, son seis entre todos los convenios colectivos analizados los que de forma programática regulan, *sistemas de retribución incentivada o sistemas de incentivos*<sup>82</sup>, estipulando su establecimiento de dos formas distintas: una que recoge de manera similar lo regulado en el AGTMC, es decir, el establecimiento es facultad de la empresa, llevándose a efecto previa participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 ET<sup>83</sup>; y la otra forma, se lleva a cabo a través del “mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”<sup>84</sup>, tanto en el establecimiento de uno por primera vez, como en la modificación de los ya existentes. Por otra parte, existe similitud en regular que, “si se implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa 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 dicho sistema, 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 art. 41 ET”.

---

<sup>82</sup> Como “sistemas de incentivos” aparecen en los CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) y de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); los CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) y de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) los llaman “sistemas retribución incentivada”, y en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) aparece como salario incentivado.

<sup>83</sup> De esta forma aparece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), en el de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); y en el art. 31 del CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05), que lleva por título “complementos por calidad o cantidad de trabajo”.

<sup>84</sup> Así acuerdan el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) y el de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04).

Otro de los complementos por calidad y cantidad de trabajo que recogen algunos de los convenios colectivos analizados es el *complemento de asistencia*, el cual aparece regulado de manera escueta en el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05), donde se fija la cantidad de 0,73 euros para el año 2005, por día efectivamente trabajado, no computándose para el abono de las pagas extraordinarias; o en el CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) que abona el día de asistencia al trabajo en 3,39 euros, el cual a diferencia del anterior, se abona también durante los períodos de descansos semanales o festivos y durante las vacaciones. Otros convenios optan por acordar, para dicho complemento de asistencia, una cantidad mensual que, como en el caso del CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), está condicionado a la puntualidad y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, perdiéndose por falta de puntualidad de cuatro días o no asistencia de dos o más días al trabajo en un mes, y considerándose únicamente justificada la inasistencia cuando sea debida a actividades sindicales de los representantes de los trabajadores en el cometido de sus funciones.

De forma más extensa se regula, en el art. 42 del CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), el *plus de asistencia y productividad*, el cual se asocia y condiciona a la puntualidad, rendimiento y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo. En el mismo art. se dispone que dicho plus, como si de un régimen disciplinario se tratara, se perderá por: un día cuando exista falta injustificada de rendimiento en un día, refiriéndose dicha falta tanto a la cuantía como a la corrección en la ejecución del trabajo; en una cuantía de cuatro días, por falta de rendimiento o puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes; por doce días, por falta de rendimiento, puntualidad o asistencia de cuatro días en un mes, no justificadas. Y continúa diciendo que, en caso de no dar el adecuado trato a las mercancías; o bien, por falta de corrección en el trato con el público en el momento de responder por teléfono o personalmente a las preguntas o informaciones que deseen formular o; por no cuidar con la atención necesaria de los vehículos que les tengan confiados, las herramientas y útiles de trabajo, “se perderá el importe correspondiente al plus de cuatro a diez días cuando hayan sido cometidas dichas faltas por primera vez, y en caso de reincidencia podrá perderse hasta la totalidad de la prima de todo el mes, siempre que las faltas hayan sido probadas”.

En cuanto a la *productividad*, el CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) dispone que, “las retribuciones pactadas en este acuerdo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimientos para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma”.

Por otro lado, el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 05/03/04), incluye dentro de su sistema de retribución, una *prima por rendimiento*, la cual corresponde a una actividad normal que devengará tanto en día trabajado como en festivo y descansos, en la cuantía que se fija en las tablas salariales. De manera similar, el CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05) retribuye a todos sus trabajadores, de acuerdo con su categoría profesional, un *plus de actividad* que se fija en la tabla salarial. En cambio, el CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) opta por abonar con una cantidad de 2,71 euros por día efectivamente trabajado, domingos y festivos, un plus que llama *de calidad o cantidad*, para las categorías de aspirante administrativo y botones.

Existen entre los convenios colectivos del sector, ciertos complementos que se vinculan a la realización de tareas o funciones complementarias o simplemente añadidas a la principal. Entre éstos, encontramos el *plus de personal de talleres de empresas de transporte*, estipulado en el art. 24 del CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) que compensa una mayor productividad, debida a la realización de reparaciones de vehículos, por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa, tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación, y cuya cuantía será de 2,78 euros por día trabajado; el *plus por utilización de brazos articulados no autopropulsados (pluma)* en el CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); el *plus especial* para los trabajadores que ejercieran trabajos en carretillas elevadoras durante el 50% o más de su jornada, regulados en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); el que acuerda el art. 26 del CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), como *plus de almacén*, para aquellos trabajadores que tengan entre sus tareas, la responsabilidad de la gestión y control del almacén, así como la organización del reparto de la mercancía, percibiendo 24,88 euros mensuales en el año 2005; el *plus de engrase y limpieza*, que recoge el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), para los conductores que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, retribuyéndose con 32,91 euros mensuales para el año 2005; el *plus de mudanzas* para el grupo de trabajadores que efectúe el transporte de pianos, cajas de caudales y otros trabajos especiales con material pesado que requieren para su realización más de tres trabajadores, regulado en el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), y el cual se fija en una cantidad de 23 euros por servicio realizado o por elementos transportados si supone elevación a una planta, a repartir entre los trabajadores que efectuaron dicho servicio.

Para compensar los excesos horarios de los conductores, hay convenios colectivos en este sector<sup>85</sup> que acuerdan una percepción económica a través del plus de *kilometraje*, abonando los kilómetros recorridos en cada viaje. De entre todos los convenios que deciden retribuirlo, destaca la amplia regulación que del mismo se recoge en el art. 46 del CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias, así como el posible plus de nocturnidad, que puedan realizar los conductores. Su abono, que tendrá diferentes cuantías, se hace depender del ámbito de transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y del tipo de vehículo conducido.

Con una finalidad similar, la de compensar las horas de presencia, se regula en el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), el *complemento de jornadas especiales*, el cual se abonará de forma automática desde el mismo instante que el trabajador realice la cantidad de entre 11 y 80 horas de presencia, en cómputo mensual. Si el trabajador ha estado de baja por cualquier motivo o ha estado disfrutando de sus vacaciones, se establecerá la media de los tres meses anteriores siempre que en los mismos no haya habido una ausencia por cualquier motivo.

Un complemento por cantidad o calidad de trabajo frecuente en el sector de transportes de mercancías por carretera, es el que compensa el trabajo en *días festivos*. La mayoría de los convenios acuerdan abonar una cantidad en metálico por cada

---

<sup>85</sup> El CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), remite a las empresas y a sus trabajadores el pactar por escrito una compensación proporcional a los kilómetros recorridos en cada viaje, fijando como mínimo 0,044 euros. En el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) se establece el abono del kilometraje cuando se superen los 5000 kilómetros de conducción, indicando además que la percepción de dicho plus, vendrá a compensar la posible realización de horas extraordinarias, constituyendo el valor total de dicha compensación.

Domingo o festivo trabajado, no obstante algunos suman a la retribución un día más de descanso, como el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04). Llama la atención la compensación que el CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) otorga a los trabajadores que presten voluntariamente su trabajo aquellos Sábados que según la costumbre de las empresas correspondan como día libre, sin perjuicio de percibir la remuneración que corresponda por las horas trabajadas; o la que realizan los CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) y el de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), que únicamente retribuyen, por medio de un plus, el trabajo en las festividades navideñas olvidando el resto de festividades del año.

Se advierte que, la retribución de las horas extraordinarias es el complemento de calidad o cantidad de trabajo más frecuente y típico en la negociación colectiva. Éste se analizará de modo exhaustivo en el Capítulo siguiente relativo al “tiempo de trabajo”.

#### **D) Complementos de vencimiento periódico superior al mes**

Se trata a tenor del art. 40 AGTMC de complementos consolidables, identificando como tales a “las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo”.

Además, entre algunos de los convenios colectivos analizados existe una retribución en concepto de *bolsa de vacaciones*<sup>86</sup>, como complemento de vencimiento periódico superior al mes, que se abona una vez al año, normalmente con anterioridad al inicio de las vacaciones, o como en el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) en el mes de septiembre. Su cantidad varía dependiendo del convenio colectivo que se trate, oscilando entre 70 y 153,94 euros. Su finalidad va asociada al disfrute de las vacaciones o, como en el caso del CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) se indica expresamente que tal retribución se hace con motivo de compensar los gastos de desplazamientos vacacionales.

Dicho esto, a continuación se pasa a la exposición detallada del régimen jurídico de las pagas extraordinarias, regulado en todos los convenios colectivos del sector examinado.

##### **a) Número de pagas extraordinarias**

El art. 40 AGTMC indica que son tres las pagas extraordinarias para dicho sector: paga de Navidad, paga de verano o julio y la paga de beneficios. No obstante, la negociación colectiva de ámbito inferior puede mejorar esta disposición y ello ocurre, únicamente, en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), donde se dispone otra gratificación extraordinaria en septiembre de 241,18 euros, sin distinción de categorías y pagadera entre los días 1 y 15 de septiembre. El resto de los convenios colectivos analizados se remiten a establecer las tres pagas extraordinarias que regula el AGTMC.

##### **b) Cuantía de las pagas extraordinarias**

---

<sup>86</sup> Este concepto retributivo aparece en los siguientes convenios: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); y CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05).

El art. 40 AGTMC dispone que, “el importe de cada una de las pagas será de treinta días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados. 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 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 hará efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente a su devengo, con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año de su devengo”.

La mayoría de convenios colectivos analizados disponen la cuantía de las pagas en el mismo sentido que el AGTMC, esto es, treinta días de salario base más los complementos personales que recojan en sus sistemas retributivos, como: antigüedad, antigüedad congelada, premio vinculación, plus convenio, plus ad personam.

No obstante, existen convenios colectivos que añaden al salario base otros complementos, como: CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) que suma al salario base y antigüedad, el plus transporte; CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) que incluye en el importe de las pagas extraordinarias el salario base, la antigüedad y además 46,90 euros, cantidad que no sufrirá incremento alguno durante la vigencia del convenio; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) que añade en el importe de las pagas el salario base, la antigüedad y el complemento de calidad o cantidad de trabajo; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) en el cual la cuantía de la paga de beneficios constará de una parte fija constituida por treinta días de salario base más antigüedad consolidada para todos los trabajadores y otra que se hará depender de la asistencia, estableciéndose para aquellos trabajadores que durante el año anterior de devengo de la paga no hayan incurrido en más de diez faltas injustificadas de asistencia, percibirán la misma añadiendo el plus de asistencia equivalente a 112,03 euros. Entendiendo a estos efectos como faltas justificadas las que deriven de enfermedades o accidentes, con sus correspondientes bajas, licencias o cualquier otro cumplimiento de deber público de carácter inexcusable, así como las ausencias de los cargos representativos en la realización de sus funciones de representación.

Encontramos dos casos aislados en los cuales la cuantía de las pagas extraordinarias se reduce en número de días; uno en el art. 13 del CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) que dispone, “manteniendo el criterio de las partes de reducir el importe de las pagas extraordinarias en beneficio de un mayor incremento de los salarios mensuales, se destinan cinco días de cada una para extraordinaria a incrementar los referidos salarios mensuales, de acuerdo con las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso, con la antigüedad correspondiente”; y el otro, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03) el cual fija el importe de la paga de beneficios en 28 días de salario base más la antigüedad, incrementándose en un día cada cinco años de servicios del trabajador en la empresa hasta el máximo de treinta días.

Otro aspecto que tienen en cuenta algunos de los convenios colectivos analizados en cuanto a la determinación del importe de las pagas extraordinarias es, la *no afectación de los períodos de IT*<sup>87</sup> que pueda sufrir el trabajador durante el devengo de las mismas.

---

<sup>87</sup> La no afectación sobre el importe de las pagas extraordinarias de los períodos en IT aparece regulado en los CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHHA 05/03/04); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transportes discrecionales de



### c) Fechas de abono

Respecto a la fecha de abono de las pagas extraordinarias el art. 40 AGTMC dispone que la gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio, la de Navidad antes del 22 de diciembre, y la de beneficios antes del 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

Los convenios colectivos analizados de ámbito inferior no responden a un patrón único para establecer su abono en un día concreto, aunque coinciden en los meses de verano para la paga de julio, en el mes de diciembre para la de Navidad y en el mes marzo para la de beneficios. Entre los convenios colectivos examinados, como ejemplo, podemos encontrar que los días en los que se deberán abonar las pagas extraordinarias pueden ser: en el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) se fija la fiesta del trabajo como fecha de abono de la paga de beneficios; el pago en los días 15 del mes de julio, diciembre y marzo o, en las primeras quincenas de dichos meses, aparece respectivamente en el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) y en el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); antes del 30 de junio, del 15 de diciembre y del 31 de marzo, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05).

### d) Devengo y prorrateo

Otras de las características a tener en cuenta en el régimen jurídico de las pagas extras es la regulación que se haga de su devengo y prorrateo.

En cuanto al **devengo**, el art. 40 AGTMC establece para las tres pagas extraordinarias un devengo anual por cada año de servicio completo y en caso que el tiempo de prestación de servicio sea inferior al año su abono será proporcional al mismo.

Por norma general y dado que muchos de los convenios colectivos examinados no regulan ningún aspecto sobre el devengo de las pagas, se entiende que éstas se devengan anualmente tal y como dispone el AGTMC. No obstante, el devengo semestral para las pagas de verano y Navidad aparece estipulado en algunos de los convenios colectivos del sector<sup>88</sup>.

Respecto al **prorrateo** de las pagas extraordinarias, el art. 40 AGTMC dispone, “las empresas que lo deseen podrán 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”. Literalmente se estipula en muchos de los convenios colectivos analizados del sector<sup>89</sup>. Un ejemplo de prorrateo es el que hace el

---

mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>88</sup> Es el caso del CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); del CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04), donde la paga de Navidad se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre, la de verano del 1 de enero al 30 de junio; CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) y CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>89</sup> A modo de ejemplo, aparece en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de

CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02) al establecer que, “las empresas de menos de veinte trabajadores podrán hacer efectivas las pagas extraordinarias, previa exposición razonada a sus trabajadores, mediante prorrateo en los doce meses del año.”

### **E) Plus Convenio**

El plus convenio es un complemento que aparece en un 32% del total de los convenios colectivos analizados y del que no hay una clara y unánime definición convencional sobre su naturaleza jurídica. Respecto a ésta, el art. 41 AGTMC dispone, “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”. No obstante, se infiere que tiene naturaleza salarial y así se establece en algunos de los convenios colectivos, al indicar expresamente que es cotizable a efectos de seguridad social<sup>90</sup>. En otros casos, se deduce su naturaleza salarial porque sustituye a complementos salariales, como en el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04), que nace para sustituir al plus de calidad o cantidad de trabajo creado en el anterior convenio colectivo que, a la vez sustituía al plus extrasalarial; o el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), donde aparece para sustituir al complemento de antigüedad.

En cuanto a su abono, hay distintas soluciones: la mayoría decide abonarlo en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, a excepción del CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) que expresamente excluye el abono en las pagas extraordinarias; por otro lado, existen convenios colectivos como el de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) y en el de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) donde el plus convenio tiene relación con la asistencia al trabajo, reduciéndose su abono en proporción a las faltas de asistencia al mismo y; aquellos que no se pronuncian al respecto, haciendo referencia a que su cuantía se fija en las tablas salariales anexas al convenio.

La cantidad se fija normalmente de manera mensual, a excepción de aquellos que vinculan el plus convenio con la asistencia al trabajo. En algunos la cantidad es la misma para todas las categorías profesionales<sup>91</sup> o, como en el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) se fija en la tabla salarial para cada categoría profesional. Existen también convenios colectivos donde dicho plus no se deberá tenerse en cuenta para el cálculo de la antigüedad o complementos de puesto de trabajo, como por ejemplo el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04).

### **F) Complementos en especie**

A pesar de que el AGTMC prevé en su art. 42 los complementos en especie, tales como la manutención y alojamiento, disponiendo al igual que el art. 26.1 ET que su importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base, observamos

---

mercancías por carretera de Palencia (BOP 03/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>90</sup> CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); y CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05).

<sup>91</sup> Que sea la misma cantidad para todas las categorías es lo más habitual. Así aparece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) y en el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04).

como en los convenios colectivos analizados su inclusión en los sistemas retributivos es nula.

## **2.- PERCEPCIONES EXTRASALARIALES**

A tenor de lo dispuesto en el art. 33 AGTMC, similar a lo estipulado en el art. 26.2 ET, existen conceptos retributivos que no se consideran salario, nominados percepciones extrasalariales, éstos son: las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral; las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos; las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social; y añade además, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

A continuación se analizan las más frecuentes y significativas que establecen los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera.

### **A) DIETAS**

Las funciones que requiere, en algunas ocasiones, la prestación de servicios del sector de transporte de mercancías por carretera, hace que el régimen jurídico de las dietas sea uno de los aspectos más intensamente desarrollados en la negociación colectiva del sector, estando presente casi en la práctica totalidad de los convenios colectivos analizados.

El art. 45 del AGTMC nos habla de las circunstancias que deben darse para que el trabajador tenga derecho a dietas, disponiendo que, “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”. En el párrafo siguiente, especifica “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 localidad de su domicilio y de la prestación habitual de su servicio. Los convenios podrán fijar las circunstancias concretas que darán derecho al percibo de dietas”.

Algunos de los convenios colectivos analizados<sup>92</sup> nos dan una definición de dieta como, “aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de trasladarse a lugar distinto de donde habitualmente preste sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione”.

Entre los distintos regímenes acordados para las dietas en los distintos convenios colectivos, observamos una gran heterogeneidad y se hace difícil aislar una regla común que no sea la fijación de las cuantías que supone la dieta total (comida, cena, pernoctación y desayuno), tanto en viajes nacionales como en el extranjero, y posteriormente el desglose, a través de una cantidad o un porcentaje, de los conceptos de comida o almuerzo, cena, pernoctación y desayuno. Del mismo modo lo hace el AGTMC, en su art. 46, “salvo que los convenios colectivos dispongan otra cosa, el almuerzo representará un 35% del importe de la dieta; la cena un 25%; la pernoctación

---

<sup>92</sup> Entre ellos, CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05).

un 30%; y el desayuno un 10%". Por otra parte, a la hora de fijar las cuantías en concepto de dietas existe, entre los convenios colectivos del sector analizados, dos formas de hacerlo en función de las categorías profesionales: una que fija la misma cuantía para todas las categorías o grupos profesionales<sup>93</sup>, y otra; que establece una cuantía distinta para cada categoría o grupo profesional<sup>94</sup>. Llama la atención en esta cuestión que, aún sabiendo que a través de un acuerdo de empresa o en contrato individual se pueden mejorar las cantidades establecidas, el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) nos lo recuerde, estableciendo en concepto de "cuantía mínima de dieta" unas cantidades en función de los grupos profesionales, sin perjuicio de que se concierten otras superiores.

Otro aspecto del régimen jurídico de las dietas, que aparece con frecuencia<sup>95</sup>, es aquél que especifica cuándo se tiene derecho a dieta o a una parte de ella, en función de que el trabajador se encuentre realizando su servicio cuando corresponde por los usos y costumbres realizar las comidas, o bien dependiendo de la hora y regreso en el servicio, estableciéndose que, "dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce. La parte correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós. El derecho a la parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual".

En casos como el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) se dispone, "los horarios que dan lugar al derecho a percibir dietas por comer, cenar o pernoctar, se negociarán en cada empresa con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, con los sindicatos firmantes del presente convenio".

Una forma distinta de regular el derecho a dietas es la que recoge el CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), donde se fijan unas franjas horarias -entre las 6 y las 8 horas para el desayuno, entre las 14 y las 16 horas para la comida y entre las 21 y 23 horas para la cena-, disponiendo que, "el derecho a la percepción de las dietas sólo se devengará en el caso de que el trabajador permanezca desplazado durante la totalidad del tiempo a que se refiere cada una de las franjas horarias consideradas y siempre que su horario de trabajo normal no esté establecido específicamente durante dichas franjas horarias, como es el caso de la jornada

---

<sup>93</sup> Así se recoge en el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); y CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05).

<sup>94</sup> Aparece por ejemplo en el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) y CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04).

<sup>95</sup> Lo encontramos en el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

continuada o el trabajo a turnos”. De manera similar se acuerda en el CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05), donde se tiene derecho, cuando el trabajador se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo, a media dieta entre las 14 y 15 horas del día, a dieta de cena entre las 20 y 22 horas y dieta de cama y desayuno cuando se vea obligado a pernoctar fuera del domicilio de la localidad en que se ubique su centro de trabajo.

Excepcionalmente, en el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) se regula la percepción para todos los trabajadores de una cantidad por día efectivamente trabajado e independiente del desplazamiento, en concepto de dieta y para atender los gastos del tradicional “bocadillo”.

Es interesante la regulación que aparece en convenios colectivos como el de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02), en las cuales se obliga a la empresa, antes del comienzo del viaje, a facilitar al conductor los medios adecuados, de forma que éste no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda o; el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), donde los trabajadores tienen derecho a percibir anticipos a cuenta de los viajes y dietas que vayan a realizar.

La exoneración de pagar las dietas, aparece recogido en algunos de los convenios colectivos analizados<sup>96</sup> en el mismo sentido que se regula en el segundo párrafo del art. 46 AGTMC, el cual dispone, “quedarán exoneradas de la obligación de pagar la correspondiente dieta de pernoctación si facilitan a los trabajadores el 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 mismo por realizarse a cargo de la empresa”.

El *destacamento* es otro concepto a tener en cuenta en el régimen jurídico de las dietas. Su definición la encontramos, entre otros, en el art. 42 del CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), como “el cambio temporal de residencia de un trabajador a otra población para atender los asuntos del servicio que se le encomienda”. Son aquellos casos donde, tal y como viene regulado en el art. 47 AGTMC, “un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, durante el cual el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias. 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”. Sobre el *destacamento* también se pronuncian: el CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03) para decir que, entrará en vigor cuando el trabajador lleve, como mínimo, quince días de permanencia en la misma plaza; el CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05), que reduce la cuantía de las dietas, en caso de *destacamento*, en un 33% y; el CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) que mejora lo regulado en el AGTMC al estipular que en caso de desplazamientos temporales superiores a tres meses no será de aplicación la reducción de la dieta prevista en el AGTMC.

Existen unas ayudas compensatorias por *comidas en plaza*, reguladas en el art. 49 AGTMC donde se dispone, “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 servicios, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador

---

<sup>96</sup> Como ejemplo, el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) dispone que las empresas se reservan la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de dieta, en caso de no ser así, el trabajador aportará facturas y justificantes de los gastos de dicha dieta.

su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75% de la dieta correspondiente al almuerzo, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa o convenios colectivos<sup>97</sup>.

Existen también otras formas de regular dichas comidas en plaza: el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) obliga a las empresas a pagar la dieta de plaza y una hora extra cuando el trabajador esté al servicio de la empresa entre las 12 y las 15 horas; el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) considera comida en plaza la del personal que retorne a su centro de trabajo antes de las 20 horas, excluyendo al personal de turno y abonándolas a razón de 8,60 euros; el CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) regula que, tienen derecho todos los trabajadores a disposición de la empresa a partir de las 13:30 horas, reduciéndose una hora el tiempo de descanso por comida que se regula en el mismo convenio y considerándose esta hora como de presencia, por lo que se remunera como hora ordinaria y; el CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) que entiende por plaza, la distancia correspondiente a un radio de 50 kilómetros de la residencia de la empresa.

## **B) PLUS TRANSPORTE**

El AGTMC no se pronuncia sobre el plus transporte pero es frecuente entre los convenios colectivos de dicho sector, alrededor de un 47% de los analizados, que recojan entre sus cláusulas el denominado *plus transporte* u otro con similares características, al que llaman *plus de distancia*.

Respecto a su naturaleza jurídica, algunos de los convenios colectivos nos dan ciertas pistas al incluir en su regulación que se trata de una percepción extrasalarial y no cotizable a la Seguridad Social<sup>98</sup>.

Su finalidad, tal y como el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) indica, es compensar los gastos que pudieran tener los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo. Es por ello, que normalmente dicho plus se perciba por día efectivamente trabajado, no retribuyéndose en las vacaciones ni en las pagas extraordinarias. No obstante, existen algunos convenios colectivos que acuerdan una cantidad mensual para dicho plus<sup>99</sup>.

Es un plus universal, lo perciben todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de los convenios que lo recogen, optando éstos por acordar la misma percepción para todas las categorías y grupos profesionales o distinta cuantía en función de la categoría profesional del trabajador. En casos como el CC de transporte de

---

<sup>97</sup> De manera literal, la comida en plaza se establece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05), a excepción de su retribución que será igual a la correspondiente al almuerzo; y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>98</sup> Así lo expresan los CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>99</sup> Es el caso, por ejemplo, del CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), que únicamente se percibe en 11 mensualidades; CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05).

mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) dicho plus se incrementa en 97,68 euros al mes para los conductores de largas distancias y 3,47 euros por día, para los mozos de carga y descarga que trabajen servicios de larga distancia, por desplazamiento fuera de la ciudad de Ceuta.

Por otra parte, el *plus de distancia* tal y como se enuncia en el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04), se establece para las empresas que tengan sus centros de trabajo a más de dos kilómetros de distancia del casco urbano, fijado por los Ayuntamientos, salvo que provean a sus trabajadores de medios para el desplazamiento al comenzar y finalizar la jornada.

Existen casos, como en el CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03), donde se regulan los dos tipos de pluses: plus de transporte para todo el personal dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo y plus de distancia, para aquellas empresas que radiquen fuera del casco urbano o cuyos trabajadores necesiten para su incorporación al trabajo de transportes urbanos, siempre y cuando las empresas no faciliten medios de locomoción.

Lo habitual es que el plus de distancia se abone a través de una cantidad fija al mes sin tener en cuenta los días efectivamente trabajados.

### **C) QUEBRANTO DE MONEDA**

El plus por quebranto de moneda, es una percepción extrasalarial muy frecuente entre en la negociación colectiva del sector analizado, alrededor del 51% de los convenios colectivos examinados lo recogen.

No es un plus universal que perciban todos los trabajadores, sino que se abona a aquellos que efectúen funciones de cobro o pago de facturas en metálico. Por ejemplo: en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) se abona a los conductores o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten, y a los cobradores de facturas; el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) dispone que dicho plus lo percibe el personal que realice funciones de cobro, sea cual sea su categoría<sup>100</sup>; en otros convenios colectivos<sup>101</sup> se establece que dicho plus lo percibirán los trabajadores que efectúen cobros y añaden además los pagos, sin mencionar categorías; en el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) lo perciben los trabajadores de parkings o aparcamientos y; en el CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03), los cajeros, cobradores, taquilleros y el que realice funciones análogas.

Respecto a su cuantía, la cual está directamente relacionada con los días efectivamente trabajados, no existe homogeneidad entre los convenios colectivos. Así a modo de ejemplo, podemos encontrar: un euro por día trabajado en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); 7,84 euros mensuales, siempre y cuando el importe cobrado en efectivo en dicho mes sea igual o mayor de 901,50, en el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); el 2% de la cantidad cobrada, salvo que el cobro sea reembolso que entonces será del 0,5% al mes, en el CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); 2,05 euros al día en el CC del servicio discrecional de

---

<sup>100</sup> En el mismo sentido se regula también en el CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) y CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05).

<sup>101</sup> Como el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); 28,64 euros al mes para los que habitualmente cobren facturas y 57,45 euros al mes para los administrativos que simultaneen junto con sus funciones, el desempeño de cajero, en el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); 0,75% de los fondos manejados, con un mínimo de retribución de 19,6 euros al mes en el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); el 30% de salario convenio al mes, para aquellos conductores que realicen carga y descarga de paquetes en cargas fraccionadas, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); o 0,16 euros por cada expedición cobrada en efectivo, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

En el CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) se dispone que aquellos trabajadores que vinieran percibiendo quebranto de moneda lo continuarán haciendo en calidad de derecho adquirido y con el carácter de “ad personam” al suprimirse definitivamente este complemento.

### **3.- CLÁUSULA DE DESCUELQUE SALARIAL**

El art. 82.3 ET dispone respeto al descuelgue salarial, “los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación”. Por otro lado, el art. 85.3.c) ET, incluye dentro del contenido mínimo del convenio colectivo: “Las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el art. 82.3 ET”. Es por ello que la cláusula de descuelgue salarial es habitual en los convenios colectivos examinados. No obstante, existen casos en los que no se estipula dicha cláusula<sup>102</sup>, estableciéndose para ellos, a tenor del art. 82.3 ET, “si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del Convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la Comisión Paritaria del Convenio”.

En un intento de sistematizar las muy variadas formas de regular, por los distintos convenios colectivos del sector, la cláusula de descuelgue salarial, se exponen las siguientes cuestiones:

#### *a) Causas justificativas*

Entre los distintos convenios colectivos analizados podemos encontrar distintas causas para justificar la no aplicación del incremento salarial pactado. Las más habituales son aquellas que exigen la acreditación por la empresa de manera objetiva y fehaciente de situación de pérdida o déficit en los dos últimos años, donde para valorar tal situación se tienen en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, atendiendo a los datos de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados<sup>103</sup>. Junto a las causas aludidas, algunos

---

<sup>102</sup> Aproximadamente un 30% de los convenios colectivos analizados no incluyen en su articulado la cláusula de descuelgue salarial, como por ejemplo el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); etc.

<sup>103</sup> Así se recoge en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías por



convenios colectivos añaden que, se tienen en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo<sup>104</sup>.

En casos como el CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02), se exigen en primer lugar que la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los ejercicios de los dos últimos años, para posteriormente disponer 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”<sup>105</sup>.

Hay convenios colectivos que exigen un margen de tiempo mayor y donde las empresas tienen que acreditar, objetiva y fehacientemente, situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los tres años anteriores del de vigencia del convenio, como en el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), aunque también aparecen supuestos como el del CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) en los que el período de situación de resultado negativo exigido es de un año, el del último ejercicio de la empresa.

Otras cláusulas de descuelgue salarial, como la regulada en el CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05), consideran como causas justificativas: situaciones de déficit o pérdidas, en los dos últimos ejercicios contables, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso; sociedades que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos; reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente; todo ello valorando el nivel de producción, ventas y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa. A estas causas, el CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) añade a las sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes: por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.

#### *b) Procedimiento*

Con algunas variantes, en función del sujeto habilitado para resolver finalmente la procedencia o improcedencia de la inaplicación salarial, el procedimiento sigue por norma general las siguientes fases: 1) Comunicación por la empresa, de la pretensión de descolgarse del régimen salarial, a los representantes de los trabajadores, a éstos en defecto de representantes y a la Comisión Paritaria de interpretación del convenio; 2) Aportación de la documentación necesaria para constatar la existencia de razones para llevar a cabo la medida; 3) Intento de acuerdo entre trabajadores y la empresa; 4) Intervención de la Comisión Paritaria como autoridad dirimente del acuerdo o como sujeto habilitado para resolver en caso de desacuerdo.

---

carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05).

<sup>104</sup> De tal modo se pacta en el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04).

<sup>105</sup> En este grupo podríamos incluir también las razones económico-financieras de las empresas a las que aluden como causa para solicitar el descuelgue salarial CC como, los de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) y transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

Un ejemplo en el que varía el procedimiento anteriormente descrito en sus últimas fases, sería el del CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) donde se regula el proceso de la siguiente manera: 1) Petición de descuelgue a la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores de la empresa en un plazo no superior a los 30 días siguientes a la publicación del Convenio en el DOE; 2) Acreditar con la documentación pertinente: balance, cuenta de resultado, memoria y auditoria obligatoria, la situación origen de la petición, la cual se presentará a la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores junto con la petición de descuelgue. La comisión podrá requerir en el plazo de los diez días siguientes cuanta documentación considere oportuna; 3) La comisión paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud en un plazo máximo de 15 días, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones: que la comisión paritaria ha comprobado la realidad de la situación presentada; a petición de cualquiera de las partes o en el supuesto de desacuerdo, podrá solicitarse la auditoria obligatoria, o en empresas de más de 25 trabajadores que no estuvieran obligadas a realizar la auditoria el informe de un censor jurado de cuentas. En este último caso la financiación del informe del censor correría a cargo de la empresa; 4) En caso de informe favorable por cuenta de la Comisión paritaria, se establece un plazo de 15 días para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden la aplicación concreta del descuelgue para cada caso: incrementos, duración, planes de viabilidad, plazos y procedimientos para la posterior normalización con la consiguiente igualación salarial a las condiciones del convenio colectivo vigente. Terminado dicho plazo sin acuerdo la comisión paritaria decidirá; 5) En caso de no acuerdo, dentro de los plazos marcados, de la comisión paritaria, la toma de decisión última recaerá sobre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa a través de la negociación en el seno de la misma, de no haber acuerdo se desestimarán la petición de descuelgue.

El CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) regula un procedimiento simple donde se tiene que comunicar su intención mediante escrito a la Comisión paritaria del convenio y paralelamente solicitar trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña, que emitirá acta de mediación donde se indique la procedencia o improcedencia del descuelgue.

Existen casos en los que de no existir acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa, y posteriormente, tampoco de la comisión paritaria, se dispone que quedará abierta la vía jurisdiccional competente<sup>106</sup> o bien la solicitud de arbitraje del órgano territorial competente<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> En este sentido se dispone en CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04).

<sup>107</sup> El CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) dirime en caso de desacuerdo y siempre que se solicite por las partes, el arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares; en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) se regula que, en el supuesto de no existir acuerdo entre los miembros de la Comisión paritaria, la solicitud se someterá a los servicios de Mediación y Arbitraje previsto en el ASEC-CASTILLA-LA MANCHA; en el CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04), en el de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) y en el CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) se dispone que, en caso de desacuerdo se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña; en los CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) y de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04), se dispone que en caso de no acuerdo en la Comisión paritaria, ésta designará un árbitro, conocedor de la materia, cuyo laudo será vinculante para las partes, la 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.

Hay supuestos donde la Comisión paritaria comienza y termina el procedimiento, dando audiencia a los representantes de los trabajadores para que emitan un informe preceptivo antes de su resolución<sup>108</sup>.

Es habitual en casi la totalidad de las cláusulas de descuelgue estipuladas en los convenios colectivos analizados que aparezca una remisión como, a modo de ejemplo, se expone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), “tanto los representantes de los trabajadores en las empresas, los representantes sindicales y asesores de la Comisión paritaria estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida, así como toda aquella que hayan podido tener acceso como consecuencia del procedimiento, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional”<sup>109</sup>.

### c) Limitaciones

Existen convenios colectivos que acuerdan limitar el período de tiempo en que la empresa podrá hacer uso de la cláusula de descuelgue. Por ejemplo: “no se podrá hacer uso del descuelgue durante dos años consecutivos”<sup>110</sup>; o en el mismo sentido, “el descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año”<sup>111</sup>; “no podrán hacer uso de la cláusula de inaplicación salarial aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión paritaria”<sup>112</sup>; “la inaplicación del régimen retributivo no podrá ser superior a dos años”<sup>113</sup>; “en todo caso, el beneficio de inaplicación sólo se entiende hasta el final del período de vigencia establecido para el nivel retributivo vigente en el momento de la solicitud o, en su caso, para el plazo que estimase la comisión paritaria”<sup>114</sup> o; “la vigencia de esta medida no podrá superar a la del convenio”<sup>115</sup>.

---

<sup>108</sup> Por ejemplo en el CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04), en el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) y en el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04).

<sup>109</sup> De manera similar se hace referencia al “sigilo profesional” en los CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>110</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) donde se dispone que una misma empresa no podrá descolgarse más de un año; CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04).

<sup>111</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>112</sup> CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02).

<sup>113</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>114</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03).

<sup>115</sup> CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

## CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

### 1.- JORNADA

#### A) Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia

##### a) Concepto

Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia son dos conceptos que en el sector de transportes de mercancías por carretera debemos tener en cuenta antes de analizar la jornada porque notablemente influirán en la distribución, cómputo y limitación de ésta.

El RD 1561/1995, de 21 septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo, dispone en su art. 8.1 ambos conceptos. Considera *tiempo de trabajo efectivo*, “aquel 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* “aquel 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”<sup>116</sup>.

Por otra parte, dicho artículo, en su último inciso, invita a que en la negociación colectiva se determinen los supuestos concretos conceptuales como de presencia. De ellos se encargan algunos de los convenios colectivos que se examinan en el presente análisis.

De manera sencilla y escueta, el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) considera como horas efectivas de trabajo, las de conducción para los conductores y de presencia, aquellas que sin conducir éstos se encuentren a disposición de la empresa.

Hay convenios colectivos, como el de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03), que dejan en manos de la Comisión Paritaria la labor de concretar los supuestos conceptuales como tiempo de presencia.

---

<sup>116</sup> De manera literal se recogen ambos conceptos en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) donde se aclara por una parte que, el tiempo de trabajo efectivo será de aplicación para la jornada de cuarenta horas semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, y por la otra, las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) donde además de definir el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia, incluye el concepto de tiempo de espera, siendo aquel donde el trabajador pueda disponer libremente del mismo, no haciéndose responsable del vehículo en localidades distintas a las de principio y fin del trayecto; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), el cual aclara que aquellos tiempos de presencia en los que el trabajador realice un trabajo alternativo tendrá la consideración de trabajo efectivo, como por ejemplo, si la avería del vehículo la realiza el propio conductor; CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) que tras definir el tiempo de presencia de la misma forma que el art. 8.1 RD 1561/1995, aclara que no tendrán la consideración de viajes sin servicio los siguientes casos: el retorno del vehículo tras la entrega ni el transporte por orden de la empresa para el recibo o entrega de mercancías, aunque éste por circunstancias ajenas al trabajador no se realice.

Una definición más minuciosa y descriptiva la encontramos, por ejemplo, en los siguientes convenios colectivos:

- . CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) donde se establece 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 cuando: el tiempo en reparar la misma 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<sup>117</sup>; d) La puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tal actividad un cómputo diario de quince minutos. Por otra parte, *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. Entre los tiempos de presencia señala: 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 el conductor la vigilancia del vehículo; d) Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo y su documentación, que rebasen los 15 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<sup>118</sup>.
- . CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) considera como tiempo de trabajo efectivo: la conducción del vehículo con o sin carga; el tiempo dedicado a averías, aún cuando no se intervenga en su reparación; la preparación y expedición de facturación y liquidación de la recaudación; los tiempos de repostaje; toma y deje de servicio; atención del vehículo cuando sea realizado por el conductor; aquellos casos en que el vehículo se encuentre bajo vigilancia del conductor, aunque no preste servicio efectivo. Para dicho convenio, se considera como tiempo de presencia: las expectativas del servicio, entendiéndose como tales los tiempos que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo de servicio; las comidas en ruta; las esperas, entendiéndose como tales, los tiempos dentro de la jornada laboral diaria, transcurridos en localidades distintas de la residencia del trabajador, entre un tiempo de conducción y otro, no estando sujeto a la vigilancia del vehículo, las cuales se abonarán por mitad.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), define tiempo de trabajo efectivo de igual forma que el art. 8.1 RD 1561/1995, considerando como trabajos auxiliares los siguientes: las averías cuando el conductor participe o colabore en las reparaciones; los tiempos dedicados a repostar; preparación y puesta en marcha del vehículo; preparación o liquidación

---

<sup>117</sup> El CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) considera únicamente los tres primeros supuestos mencionados como tiempo de trabajo efectivo, especificando además 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 y define el tiempo de presencia de igual forma que el art.8.1 RD 1561/1995.

<sup>118</sup> De la misma forma se recoge en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

de documentos para el viaje; los tiempos dedicados a la carga y descarga de las mercancías; servicio de guardia en garaje, talleres o estaciones. Considerando como tiempo de presencia: cuando el trabajador se encuentre por razones de espera, a cargo del vehículo; expectativas cuando se produzcan en el centro de trabajo; servicios de guardia; viajes sin conducción para la toma de servicio; averías donde no participa el conductor fuera del centro de trabajo; comidas en ruta y otras similares; revisión de vehículos en talleres con necesaria presencia del conductor.

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) considera como horas de trabajo efectivas: el tiempo de conducción; los trabajos auxiliares realizados como consecuencia del trabajo, vigilancia del vehículo, operaciones de carga, toma y deje de servicios y mantenimiento; períodos de inactividad que sean consecuencia del trabajo como, los descansos intermedios de la conducción, vigilancia del vehículo, realización de cualquier tipo de trámite necesario para el trabajo y los períodos de espera a disponibilidad de la empresa tanto locales como en el vehículo.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) considera tiempo de trabajo efectivo: repostar, revisar niveles, repretar ruedas, carga y descarga cuando esté el conductor, control de carga y descarga, preparación de la hoja de ruta, toma y deje del servicio, espera de carga y descarga en presencia del conductor y; tiempo de presencia, las siguientes actividades: expectativas cuando se produzca en el centro de trabajo, servicio de guardia, viajes sin conducción para la toma de servicio, averías donde no participa el conductor fuera del centro de trabajo, comidas en ruta, espera en origen y destino, revisión de vehículos en talleres en presencia del conductor.

Existen casos como el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) que tras dar una definición de tiempo de presencia, similar a la recogida en el art. 8.1 del RD 1561/1995, declara la dificultad de cuantificar y determinar los supuestos concretos conceptuales, estableciendo por ello una cantidad económica, por kilómetros recorridos, de diferente cuantía dependiendo del tipo de transporte, internacional o nacional.

## **b) Régimen jurídico**

Dos son las cuestiones más relevantes del régimen jurídico del tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia: su cómputo en la jornada ordinaria y los límites.

El art. 8.2 RD 1561/1995 estipula que será de aplicación al tiempo de trabajo efectivo la duración máxima de la jornada ordinaria prevista en el art. 34 ET y los límites establecidos para las horas extraordinarias en el art. 35 ET. Teniendo en cuenta que los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas incluidas las horas extraordinarias. En cuanto al régimen jurídico del tiempo de presencia, el art. 8.3 ET regula que, las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Con respecto al límite de las horas de presencia, el propio art. 8.3 ET estipula que no podrán exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes<sup>119</sup> y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten

---

<sup>119</sup> En el mismo sentido y de forma literal se acuerda en los convenios colectivos siguientes: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de

colectivamente, respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad. Sobre esta base, encontramos convenios colectivos que mejoran dicho límite de horas de presencia semanales y que distribuyen las mismas con arreglo a variados criterios, como:

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) que limita las horas de presencia a 15 semanales, computándose como extraordinarias todas aquellas que excedan de dicho límite<sup>120</sup>.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) que limita el número de horas de presencia al día, hasta un máximo de cuatro, entendiéndose que la jornada laboral nunca podrá exceder de doce y que este tope sólo podrá alcanzarse en casos extremos de auténtica necesidad, como avería en plena carretera, accidente, o por causas de fuerza mayor, siempre demostrable y previo conocimiento de la representación sindical.
- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), donde el aumento de la jornada ordinaria efectiva de 40 horas semanales, podrá ser como máximo de 5 horas de presencia a la semana de conformidad con la distribución de la jornada existente en cada empresa y con un máximo de 2 horas por día.
- . CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05), en el que se acuerda que las horas de presencia no podrán exceder de 10 horas semanales.
- . CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) donde se acuerda que el tiempo de presencia no podrá exceder de 2 horas diarias, 10 en cómputo semanal, entendiéndose además que durante la presencia del trabajador en las referidas horas a disposición de la empresa, no podrá efectuar actividad de ningún tipo. En el supuesto que realizase actividad laboral adecuada a la categoría del trabajador, el tiempo empleado se considerará como de trabajo efectivo.

Por otro lado, salvo que se acuerde su compensación por períodos de descanso retribuido, las horas de presencia se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias. Los convenios colectivos dicen poco al respecto, excepto algunos casos como: el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) compensa dichas horas de igual modo que las horas extraordinarias, por tiempo de descanso retribuidos; el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) pacta que el primer mes de cada semestre al año las empresas habrán de optar entre compensar las horas de presencia por tiempos equivalentes de descanso o su abono económico, no pudiendo variar el sistema elegido hasta el semestre siguiente.

## **B) Distribución de la jornada**

A tenor del art. 34.2 ET, “mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta ley”. De manera similar se regula en el art. 26 AGTMC, “la jornada podrá ser distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen en los Convenios Colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores”.

---

mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), no pudiéndose hacer más de cuatro diarias.

<sup>120</sup> De la misma forma se regula en: CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 10/10/02).

Por otra parte, y según se dispone en el art. 31 AGTMC, “en los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.6 ET 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”.

No es muy frecuente que en los convenios colectivos se estipule de manera exhaustiva la distribución de la jornada irregular, limitándose a recoger de manera literal lo estipulado en las normas anteriormente mencionadas<sup>121</sup>, tal vez sea porque la norma permite que se acuerde en la empresa con los trabajadores. No obstante, encontramos algunos convenios que acuerdan ciertos criterios, por ejemplo: el art. 13 del CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), dispone distribuir la jornada mediante el consenso entre empresarios y trabajadores, a través del calendario laboral, que deberá realizarse durante los dos primeros meses del año. Aunque el trabajo se realizará de lunes a viernes, en las agencias de transportes de mercancías se podrá trabajar los sábados por la mañana por necesidades de la empresa y previo conocimiento de la representación del personal y acuerdo con los trabajadores afectados; el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) acuerda que el calendario laboral, que deberá elaborarse anualmente, fijará el horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso<sup>122</sup>; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) dispone la distribución de lunes a viernes, salvo pacto en contra<sup>123</sup>; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) considera permisible el trabajo en sábado, en el caso de porteros de las empresas que cuenten con servicio de vigilancia, personal encargado de la reparación de camiones cuando éstos deban continuar el viaje el lunes a primera hora, mudanzas, mercancías perecederas, medicamentos y suministros hospitalarios, distribuidores de productos derivados del petróleo, grúas de construcción. En todos los casos se trabajará de manera rotativa, 2 sábados de cada 6 como máximo; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), establece que el calendario laboral se encargará de fijar la jornada máxima semanal, horario de descanso, señalización de fiestas, vacaciones, especificación de los descansos entre jornadas y semanales, especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación, especificación de jornadas irregulares donde procedan y especificación de horarios flexibles donde procedan<sup>124</sup>; CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) estipula que la jornada semanal de 40 horas corresponde a 6 días de trabajo efectivo, aunque por acuerdo podrá distribuirse en 5 días a la semana; CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) cuyo art. 16 establece un procedimiento de turnos rotativos para los sábados; CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) en el que se acuerda establecer un puente el 7 de diciembre, a no ser que por

---

<sup>121</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).

<sup>122</sup> Así se recoge también en el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01).

<sup>123</sup> De igual forma se acuerda en: CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05), donde no se especifica que la jornada se deba distribuir de lunes a viernes, únicamente se dice que será de cinco días a la semana, con un descanso de dos; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), excepto para los conductores de servicios regulares y discrecionales, donde la distribución de la jornada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

<sup>124</sup> De la misma forma se regula en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).



acuerdo entre la empresa y trabajador decidan situarlo en otra fecha. Durante la semana de feria, la jornada de trabajo será de 8:00 a 13:00 horas, salvo que las empresas y trabajadores de mutuo acuerdo, lo modifiquen. Asimismo se acuerda que la jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre será de 8:00 a 12:00 horas, la del 5 de enero y miércoles santo de 8:00 a 13:00 horas; CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05), dispone que las empresas discrecionales trabajarán en jornadas de lunes a sábado y las empresas de carga fraccionada y despachos centrales de lunes a viernes; CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03), permite a las empresas distribuir la jornada ordinaria de trabajo de forma irregular a lo largo del año respetando, en todo caso, los siguientes criterios: la distribución de la jornada irregular podrá afectar a la totalidad de la plantilla o, de forma diversa, por secciones o departamentos, durante todo el año o por períodos estacionales, en función de las necesidades de la empresa; deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada año; la misma no podrá pasar de un mínimo de 6 horas y un máximo de 10 horas diarias, si se modifican dichos límites deberán ser por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, constandingo por escrito. En su art. 18 se acuerda distribuir la jornada semanal de lunes a viernes para las Agencias de transporte, tracción de sangre y despachos centrales. No obstante, las empresas podrán por razones organizativas, productivas o por cartera de clientes, distribuir su jornada de lunes a sábado, en tal caso deberán solicitar a la Comisión Paritaria dicha ampliación.

### **C) Límites de la jornada**

La jornada de trabajo sufre limitaciones anuales, semanales y diarias, tanto en normas legales como en convencionales.

En cuanto a los *límites anuales*, los convenios colectivos analizados del sector de transportes de mercancías por carretera establecen distintas jornadas laborales anuales, que oscilan entre las 1700 horas que se acuerdan en el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) y de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) y, las 1826,27 horas de trabajo efectivo anual de los CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04), de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) y CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05).

La *limitación de la jornada semanal* la encontramos estipulada en el art. 34.1 ET, “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo”, teniendo en cuenta que, “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”. De forma similar se regula en el art. 26 AGTMC, “la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual. No obstante, por convenio colectivo podrá fijarse distinta duración a la jornada de trabajo efectivo y se respetarán 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”.

La limitación de 40 horas semanales de trabajo efectivo va a ser la habitual entre los convenios colectivos examinados, con pocas excepciones como: el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) que lo reduce a 39 horas y 30 minutos, pudiéndose pactar entre cada empresa y los representantes de los trabajadores jornadas de 40 horas semanales, pero acordando 3 días de descanso retribuido a la semana; CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de

transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) que establece una jornada de 39 horas durante todo el año<sup>125</sup>.

Hay que tener en cuenta que el sector de transportes sufre variaciones en cuanto a la limitación de las jornadas anteriormente mencionadas. Esto es posible a tenor del art. 34.7 ET, “El Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad social y previa consulta a las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos, que por sus peculiaridades así lo requieran”. Así es como se hace en los arts. 8, 9, 10 y 11 del *RD 1561/1995, de 21 septiembre, regulador de las jornadas especiales de trabajo*, tratando de hacer compatibles las necesidades específicas de dicho sector con el respeto del derecho de los trabajadores al descanso y a la limitación de la jornada laboral, de forma que se posibilite una ordenación más flexible de los descansos, adecuada a las características de cada actividad.

#### **a) Jornada diaria**

En cuanto a la *limitación diaria*, su regulación la encontramos en el art. 34.3 ET, segundo párrafo, “el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias<sup>126</sup>, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas”. También existen limitaciones, en el mismo artículo para los trabajadores menores de 18 años que no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

El CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) acuerda en su art. 23, que en ningún caso la jornada diaria podrá exceder de 9 horas de trabajo efectivo, garantizándose una jornada mínima de 7 horas diarias de trabajo efectivo para los conductores, no pudiéndose incluir para completar la jornada efectiva el tiempo de presencia o espera.

El art. 26, segundo párrafo, del AGTMC, dispone un límite distinto al ET, “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 respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes- los descansos diarios y semanal previstos en este Acuerdo general, en Convenio Colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia<sup>127</sup>”. Existen casos como el del CC del sector servicio público de

---

<sup>125</sup> De igual forma se establece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02).

<sup>126</sup> En este sentido, CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 10/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>127</sup> Así se expresa también en los siguientes convenios: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01).

transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) que acuerda una jornada máxima diaria de 8 horas.

Por otra parte, el art. 8.2 RD 1561/1995 regula que, “los trabajadores no podrán realizar una jornada diaria total superior a doce horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias”, teniendo en cuenta que los tiempos de presencia, limitados a 20 horas semanales, no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo ni para el límite máximo de las horas extraordinarias (art. 8.3).

#### **b) Descansos entre jornada**

El descanso entre jornadas sufre variaciones tanto en las normas legales establecidas al respecto (ET y RD 1561/1995, de jornadas especiales de trabajo) como en el AGTMC y normas de creación convencional.

Según el art. 34.3 ET, “entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas<sup>128</sup>”. Éstas se modifican y disminuyen en el art. 9 RD 1561/1995 cuando estipula: “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<sup>129</sup>”, y en el art. 27.1 AGTMC al disponer: “en los servicios en 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<sup>130</sup>”. No obstante, este mismo artículo dispone que cuando se haga uso de la previsión del RD 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 otra parte, el art. 11 RD 1561/1995 establece para los conductores de transportes un régimen de descanso entre jornadas distinto que deberá garantizar un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso por cada período de 24, pudiéndose reducir a 9 horas un máximo de tres días por semana, siempre que se compensa dicha reducción antes del final de la semana siguiente<sup>131</sup>, teniendo en cuenta que:

- “ningún trabajador podrá 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

---

<sup>128</sup> El CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) acuerda un descanso entre jornada de 12 horas, pero teniendo en cuenta que en función de la flexibilidad que ofrece la actual normativa y 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; CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05), pudiéndose reducir hasta 11 horas, siempre que sean compensadas en la misma semana. En la jornada partida habrá como mínimo dos horas de descanso; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>129</sup> En el mismo sentido encontramos: el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), donde además se acuerda que el descanso semanal no podrá ser sustituido por compensación económica; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

<sup>130</sup> De igual forma se acuerda en: CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>131</sup> De manera literal aparece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04).

no se podrá realizar trabajo efectivo<sup>132</sup>. Estas pausas no podrán considerarse como descanso entre jornadas, sino como de tiempo de trabajo efectivo. En el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) la interrupción deberá ser cada cuatro horas, salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino.

- “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”<sup>133</sup>.

Según el art. 34.4 ET, “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 15 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<sup>134</sup>”. “En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media”.

Dentro de los convenios colectivos que se examinan encontramos mejoras en estas condiciones de trabajo, agregándose además el descanso de bocadillo o también llamado descanso para refrigerio. Lo podemos encontrar en: CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) donde se aumenta dicho descanso para el “bocadillo” en aquellos trabajadores que tengan contrato a tiempo completo, a 20 minutos diarios como mínimo, considerándose a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, en cambio, para los trabajadores a tiempo parcial dicho descanso será proporcional a su jornada<sup>135</sup>; CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) donde siempre que se trabaje más de 5 horas ininterrumpidas, los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos de descanso para

---

<sup>132</sup> Literalmente se acuerda también en: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

<sup>133</sup> En el mismo sentido: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

<sup>134</sup> Este descanso establecido para la jornada continua, se computa como de trabajo efectivo en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), teniendo en cuenta que en aquellas empresas, en las que se venga disfrutando de un período superior a esos 15 minutos, se respetará el tiempo que vienen disfrutando como derecho adquirido; CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 21/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04), donde se establece este descanso únicamente para los trabajadores de manipulación de mercancías en almacenes, salvo que entre los trabajadores y las empresas se fijen jornadas continuadas de forma temporal o excepcional como por ejemplo en verano; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) que es peculiar porque computa 5 minutos como de trabajo efectivo y el resto deberán ser recuperables por el trabajador en la jornada diaria; CC de transportes discretos de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04), mediante el cual los trabajadores disfrutarán de un descanso de 15 minutos si realizan su jornada de forma partida y de 30 si lo hacen de forma continuada. En ambos casos se considerará como tiempo de trabajo efectivo; CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) que lo llama tiempo de refrigerio y establece que en caso de no facilitar la empresa ese tiempo, deberá abonarlo como exceso de jornada; CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) únicamente para el personal de taller y administración, no se aplicará para el personal de movimiento; CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02).

<sup>135</sup> De igual manera se regula en el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04).

bocadillo; CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) dispone de 30 minutos de descanso para el bocadillo, computándose como de trabajo efectivo<sup>136</sup>.

## 2.- HORAS EXTRAORDINARIAS

### A) cepto

Con

Según el art. 35.1 ET tendrán la consideración de horas extraordinarias, “aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”. De la misma forma se regula en el art. 28 AGTMC donde, “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”.

Los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera optan, en su mayoría, por conceptualizar las horas extraordinarias de la misma manera que lo hacen las normas anteriormente mencionadas<sup>137</sup>. Un caso excepcional es el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) el cual considera como hora extraordinaria, aquella que exceda de la jornada laboral diaria y/o semanal, así como las que excedan de las horas de presencia máxima diaria y/o semanal (de lunes a viernes, 4 horas máximo).

Otro punto donde se detiene la negociación colectiva del sector analizado es, en la conceptualización de las *horas extraordinarias estructurales* y las *horas extraordinarias por fuerza mayor*, para diferenciarlas de lo que llaman *horas extraordinarias habituales*.

Para el AGTMC, tienen la condición de *hora extraordinaria estructural*, aquellas horas que exceden de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en los convenios colectivos o acuerdos de empresa, 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 establecido legalmente. En cuanto a las horas extraordinarias por fuerza mayor, no se pronuncia dicho Acuerdo general.

Los convenios colectivos analizados definen las horas extraordinarias estructurales en los mismos<sup>138</sup> o similares términos que establece el AGTMC. Así, el CC de transporte

---

<sup>136</sup> El mismo descanso se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04).

<sup>137</sup> Así aparece en el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); donde se consideran horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de la jornada de trabajo ordinaria fijada en los distintos convenios mencionados.

<sup>138</sup> En los mismos términos: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04), entiende por horas extras de fuerza mayor o de carácter estructural, las necesarias por pedidos especiales, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, averías, cortes de carretera y otras análogas, manteniéndose siempre que no puedan ser sustituidas por contratación de trabajadores en paro, bajo las distintas modalidades contractuales previstas legalmente<sup>139</sup>. En algunos convenios como el de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), considera todas las horas extraordinarias legales y las de presencia reguladas en el RD 1561/1995, como estructurales. Otros, en cambio, como el CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03) son escuetos, considerando como horas estructurales aquellas horas extraordinarias que se realizan como consecuencia del transporte para finalizar los desplazamientos.

## B) Compensación

El art. 35.1 ET dispone, “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. 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”.

La mayoría de los convenios colectivos analizados optan o procuran que su compensación sea por tiempo libre a voluntad del trabajador o mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores<sup>140</sup> o bien, se dispone obligatoriamente que se compensen por tiempo de descanso, como se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) cuando establece que, en ningún caso serán retribuidas sino compensadas con descanso, a razón como mínimo de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En el mismo sentido se pronuncia el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), donde serán compensadas a razón de 1,25 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

En caso de que las horas extraordinarias no hayan podido compensarse por tiempo de descanso, se compensarán económicamente fijando generalmente un valor fijo en

---

<sup>139</sup> Se da el mismo concepto en el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (BOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>140</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04); el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) señala que, las partes firmantes de este convenio consideran positivo que las empresas y trabajadores afectados por el mismo acuerden la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo de descanso equivalente, en lugar de retribuirse monetariamente, de la misma forma que también acuerda el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05) donde se dispone que los descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

anexos del convenio o, incrementando el valor de la hora ordinaria en un porcentaje, que varía de unos convenios a otros<sup>141</sup>.

### C) Principio de voluntariedad

En cuanto a la prestación de trabajo en horas extraordinarias, el art. 35.4 ET regula que, “será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo”, dentro de los límites que existen para las mismas en el apartado 2 de este artículo. De forma similar se pronuncia el art. 29 AGTMC, “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”, pero con una peculiaridad que hace desvanecer el principio de voluntariedad, ya que en el segundo párrafo del mismo artículo se estipula, “dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Acuerdo general 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 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<sup>142</sup>. Tales horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales”.

Esta falta de voluntariedad, en la realización de las horas extraordinarias, también se establece en algunos de los convenios colectivos del sector que se está analizando, tales como: el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05), el cual en su art. 24 indica que, ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de 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 cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras de recogida, reparto, carga y descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales<sup>143</sup>.

En el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) se dispone que las horas extraordinarias serán de libre aceptación por el trabajador, salvo las que se realicen por fuerza mayor.

---

<sup>141</sup> El CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) en los casos excepcionales donde las horas extraordinarias no hayan podido compensarse por descansos, se abonarán incrementando la hora ordinaria en un 25%; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) abona cada hora extraordinaria normal con un 30% de recargo sobre la hora ordinaria y cuando se realice horas extraordinarias en días festivos o domingos, el recargo será del 100% sobre la hora ordinaria, del 200% cuando se realicen horas extras los días 24 y 31 de diciembre desde las 21 a las 7 horas; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), el cual dispone que cuando no hayan podido compensarse por descanso, se abonarán a razón del 125% del valor de la hora normal; CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) donde las horas extraordinarias prestadas en días laborables se abonarán con un 75% de incremento y las prestadas en días festivos o en aquellos días que correspondan de descanso al trabajador, se abonarán con un incremento del 90% de la hora ordinaria; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) que acuerda abonar las horas extraordinarias a razón del 175% excepto las realizadas en domingos o festivos que se abonarán a razón del 200%.

<sup>142</sup> La misma cláusula se repite literalmente en algunos de los convenios colectivos del sector analizado, tales como: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).

<sup>143</sup> En los mismos términos aparece en: CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) y CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

## D) Limitación de las horas extraordinarias

La finalidad de limitar las horas extraordinarias es, además de dotar de una mayor protección y garantía a la jornada ordinaria que deben realizar los trabajadores en sus puestos de trabajo, una cuestión de solidaridad con el resto de trabajadores que se encuentran en paro forzoso, es decir, forma parte de la política de creación de empleo<sup>144</sup>. Tanto es así que el propio art. 35.2 ET, en su tercer párrafo dice, “el Gobierno podrá 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”.

Por otra parte, el art. 35.2 ET regula, respecto al límite de horas extraordinarias que pueden realizarse, que éste “no podrá ser superior a 80 al año. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias ser reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas”. No obstante, existen casos en los cuales no se tienen en cuenta, para dicho límite, ciertas horas que exceden de la jornada ordinaria, tales como, “aquellas que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”. De la misma forma se pronuncia el art. 28 AGTMC.

Tampoco, a tenor del art. 35.3 ET, se computa para el límite de horas extraordinarias, “el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”.

Dentro de los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera, encontramos al respecto las siguientes disposiciones:

- . Aquellos que conscientes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de *reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias*, si bien, añadiendo una pequeña peculiaridad, ya que dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras de recogida, reparto, carga y descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales<sup>145</sup>. Otros convenios hablan de reducir drásticamente la realización de este tipo de horas, como el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), o bien, de realizar las estrictamente necesarias, como el CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).
- . Otros que en similares términos que los descritos anteriormente, es decir, con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes acuerdan la *supresión de las horas extraordinarias habituales*, pactándose en cada empresa con los representantes de los trabajadores la realización de nuevas contratación dentro de la modalidad vigente, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas, como es el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) y CC de transporte de

<sup>144</sup> Se hace referencia a ello en el Capítulo III, dedicado a la “política de empleo”.

<sup>145</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05).



mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); en el CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) se llega a los siguientes acuerdos: a) se suprimen las horas extraordinarias habituales; b) se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas; c) se mantendrán, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad que se trate<sup>146</sup>. La misma finalidad se estipula, pero en otros términos, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05), donde se prohíbe las horas extraordinarias que no tengan carácter de estructural, acordándose además que, cuando se constate que el número de horas extraordinarias supera la cantidad de 40 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; el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales<sup>147</sup>; el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) estipula, “las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones conyunturales, entendiéndose por tales las 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 mercancías; también podrán pactarse para atender períodos punta de prestación de servicio o cualquier otro imprevisto; el CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), el cual regula que, ante la grave situación de paro existente, se recomienda la reducción o supresión de las horas extras, con un máximo realizable de 70 horas al año; en el art. 12 del CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03) se establece, “teniendo en cuenta la existencia de un gran número de trabajadores en paro, se tenderá a la eliminación de las horas extras durante la vigencia del presente convenio”, sin distinguir entre horas extraordinarias habituales, de fuerza mayor o estructurales.

## **E) Deber de información y control**

Es deber del empresario, la información y control de las horas extraordinarias realizadas por sus trabajadores, así se regula en el art. 35.5 ET al disponer 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”. Por otro lado, la Disposición Adicional tercera, b) del RD 1561/1995 dispone como competencia de los representantes de los trabajadores en materia de jornada, “ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes a que se refiere el apartado 5 del art. 35 del ET”.

Estas regulaciones hacen habitual que en la negociación colectiva se haga mención de dichas responsabilidades del empresario, incluyéndose además que el empresario debe especificar las causas de las horas extraordinarias realizadas, así como entre empresa y representantes de los trabajadores se determine el carácter y naturaleza de

---

<sup>146</sup> De la misma forma se regula también en el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04).

<sup>147</sup> Al igual que el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01), el CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04) y el CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

las mismas, remitiendo a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social y adjuntando a los boletines de cotización del mes correspondiente, aquellas que se hayan definido como estructurales, tal y como se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04)<sup>148</sup>.

### 3.- TRABAJO NOCTURNO

El régimen jurídico del trabajo nocturno se regula en el art. 36 ET, el cual dispone:

- a) Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que regularmente recurra a este tipo de trabajo deberá informar de ello a la Autoridad Laboral.
- b) La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de 8 horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días.
  - a. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.
  - b. Se considera trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como el que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.
  - c. El Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales a las previstas anteriormente para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.
  - d. 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.

Es muy escasa la regulación convencional del trabajo nocturno en los convenios colectivos que se analizan, únicamente encontramos mención a su retribución en: CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) y CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05), donde se establece un complemento salarial equivalente al 25% del salario base para el personal que realice su jornada o parte de ella entre las 22 horas y las 6 horas, siempre que haya sido así por imperativo de la empresa; de la misma forma se acuerda en el CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) con una peculiaridad, ya que se expresamente se excluye de percibir dicho complemento a los trabajadores con categoría de serenos, guardas, vigilantes, lavacoches y mecánicos de taller, cuando hayan sido contratados específicamente para trabajar en período nocturno, al igual que aquellos que realizando trabajos nocturnos se haya pactado condiciones más favorables o una reducción de jornada laboral, en la proporción indicada; CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02) que dispone para el personal que no haya sido contratado específicamente para cubrir horarios nocturnos, un complemento del 25% del salario base establecido en convenio

---

<sup>148</sup> Se hace mención de informar a los representantes de los trabajadores sobre el número y causas de las horas extraordinarias realizadas en el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03). En el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), en de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03), en el de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04) y en el de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) se indica que, se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la Autoridad Laboral.

colectivo, exceptuando de esta consideración y derecho a los conductores, por la necesidad de conducir tanto de día como de noche y; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) en su art. 9 regula un complemento del 30% del salario base por hora trabajada en horario nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

#### **4.- DESCANSO SEMANAL**

Según el art. 37.1 ET, los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

El CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) dispone en este sentido, que todos los trabajadores tendrán al menos un descanso semanal de 36 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 disfruten del mismo número de sábados libres, siempre y cuando no coincida con período punta de la actividad. Por otro lado, el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) acuerda que cuando el personal se halle exceptuado del descanso dominical y tarde del sábado o mañana del lunes y, excepcionalmente, no puede disfrutar del descanso de 36 horas ininterrumpidas en uno de los seis días laborales siguientes, recibirán el salario de ese día y medio no descansado incrementado en un 150%.

Este tiempo de descanso semanal se modifica para los conductores de los transportes, a través del RD 1561/1995, regulador de las jornadas especiales. En su art. 9 se estipula un descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas<sup>149</sup>. Este tiempo de descanso semanal junto con el descanso entre jornadas deberá garantizar 45 horas consecutivas a la semana, que se podrá reducir hasta un mínimo de 36 cuando se tome en el lugar en que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor, o hasta 24 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<sup>150</sup>.

Entre los convenios colectivos analizados encontramos variaciones para el descanso semanal, tales como:

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), el descanso semanal será como mínimo de 48 horas y deberá comprender dos días naturales completos, como regla general el sábado y el domingo.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) mediante el cual, los trabajadores tienen derecho a día y medio de descanso semanal ininterrumpido, pudiendo acumularse quincenal o cuatrisesenalmente, en

---

<sup>149</sup> De igual manera se acuerda en: CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05), pudiéndose disfrutar en una o 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, le correspondería otro día de descanso sustitutorio; CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) donde se añade que se deberá informar a los representantes de los trabajadores de las compensaciones de los tiempos de descanso que se computen de forma cuatri-semanal; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), mediante el cual, el descanso semanal no podrá ser compensado económicamente; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) donde se obliga a que el descanso de día y medio semanal coincida, a ser posible, con la tarde del sábado y el domingo.

<sup>150</sup> En el mismo sentido se regula en: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05).

cuyo caso el trabajador tendrá derecho a 4 días y 8 días de descanso ininterrumpidos. Los días festivos existentes en las cuatro semanas serán acumulados al descanso semanal en su caso.

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) que dispone que si excepcionalmente no fuera posible el disfrute en todo o en parte 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%<sup>151</sup>.
- . CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) dispone un descanso semanal de 48 horas ininterrumpidas.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) donde se regula un descanso semanal de 36 horas consecutivas después de cinco días y medio continuados de viaje y al servicio de la empresa, o en la proporción correspondiente si fuera mayor su duración.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03), el cual establece que, en aquellos supuestos en que el trabajador permanezca fuera de su residencia laboral habitual más de 15 días, tendrá derecho a acumular por cada semana o fracción fuera de su residencia habitual, un día de descanso además de los ya previstos por ley a los que tiene derecho.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) se dispone el descanso de dos días semanales, tomando como día principal el domingo. Si por necesidades del servicio hubiese que trabajar el domingo o un festivo, éste se compensará con 30 euros y un día de descanso sustitutorio.

## 5.- FESTIVIDADES

El art. 37.2 del ET dispone, “las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España. Respetando las expresadas, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo. Por otro lado, las CCAA, dentro del límite anual de catorce días festivos, podrán señalar aquellas fiestas que por tradición les sean propias, sustituyendo para ello las de ámbito nacional que se determinen reglamentariamente y, en todo caso, las que se trasladen a lunes. Asimismo, podrán hacer uso de la facultad de traslado a lunes previsto en el párrafo anterior. Si alguna CCAA no pudiera establecer una de sus fiestas tradicionales por no coincidir con domingo un suficiente número de fiestas nacionales podrá, en el año que así ocurra, añadir una fiesta más, con carácter de recuperable, al máximo de catorce”.

Los convenios colectivos analizados únicamente incluyen ciertas matizaciones a esta regulación general.

Muy peculiar es la regulación que se establece en el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), donde de acuerdo con la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa y conforme al acuerdo de cooperación del Estado español con la Comisión Islámica de España, las festividades y conmemoraciones que se indican —el día de IDU AL-FIRT y el día de IDU AL-ADHA- y que según la Ley Islámica tienen el carácter de religiosa, podrán sustituir a cualquiera de las fiestas establecidas, ya sean nacionales o locales, con el mismo carácter de retribuidas y no recuperables, o con cargo a las vacaciones anuales. Tal petición de sustitución será a petición de los fieles de las

---

<sup>151</sup> De la misma forma se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

Comunidades Islámicas en España, obrando como criterio general la concesión de la permuta de las fiestas siempre que las necesidades del servicio para atención al cliente así lo permitan. Por otra parte, en las fiestas patronales cuando por disposición o convenio del sector de Comercio de Ceuta se produzca el cierre de los mismos por las tardes, las empresas de transporte en general procurarán acomodar su horario de tarde al mismo, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

También aparecen acuerdos, en cuanto a las festividades, en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) donde se dispone 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<sup>152</sup>; el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) acuerda, “en el supuesto que se prestara servicio en descanso o festivo dicho trabajador será compensado preferentemente por otro día de descanso efectivo en el mes inmediato siguiente y por el pago en función de la hora extraordinaria pactada”; CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) establece como días festivos para su provincia, el día 3 de mayo, Viernes Hábeas, 24 y 31 de diciembre; CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) dispone que si por necesidades del servicio se ha trabajado en festivos o domingos, el salario se abonará con un recargo del 75% respetándose en todo caso el derecho a disfrute semanal compensatorio; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) acuerda 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 lo que afecta a León, no se trabajará en jornada de tarde los días comprendidos entre San Juan y San Pedro, ambos inclusive y, en Ponferrada será la semana de las fiestas de la Encina; CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) dispone, “los domingos y festivos si por excepcional necesidad de la empresa, el trabajador no pudiese disfrutar de su descanso en esos días, lo hará dentro de la semana siguiente, señalándose el día con anterioridad o lo cobrará con el incremento establecido”; CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04) acuerda “en las empresas en las que por su carácter especial sea preciso trabajar en festivo, se compensará como se tenga previsto en las mismas. Por otro lado, en su art. 16 se prevé, con el fin de conmemorar la Semana Santa, como festivos los días de Jueves, Viernes y Sábados Santos, o Viernes, Sábado Santo y Lunes de Pascua. En las empresas en las que por su carácter especial sea preciso trabajar el Sábado Santo, se compensará conforme se tenga previsto en las mismas para los días festivos”; CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) dispone, además de los 14 días festivos señalados por ley, el disfrute de dos medias jornadas de carácter festivo a fijar, de mutuo acuerdo, entre la empresa y representantes de los trabajadores, pudiendo sustituir las dos medias jornadas por un día entero.

## **6.- VACACIONES**

La regulación del régimen de vacaciones aparece en el art. 30 AGTMC y en la práctica totalidad de los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera.

### **A) Duración**

---

<sup>152</sup> Este mismo acuerdo aparece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03), añadiéndose en el mismo que el trabajador podrá optar entre disfrutar de un descanso compensatorio equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a la fiesta no disfrutada o cobrar un plus de trabajo en festivos por cada día festivo trabajado.

A tenor del art. 38.1 ET, “el período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales”. De forma reiterativa aparece en el art. 30 AGTMC, añadiendo que su duración será proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

La mayoría de los convenios colectivos que se examinan optan por acordar, también, 30 días naturales o la parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior a un año. Aunque existen excepciones que mejoran dicho período vacacional en: 32 días naturales<sup>153</sup>; 31 días naturales<sup>154</sup>; 27 días laborales acordados en el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); 23 días laborales del CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); o, como regula el CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05), además de los 30 días estipulados, se añade un día más por cada 8 años de servicio en la empresa, con un máximo de 33 días.

Existen convenios que otorgan un aumento de las vacaciones cuando los trabajadores hayan prestado servicios en la empresa durante un tiempo considerable, como se dispone, por ejemplo, en el art. 29 del CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03), “se concederá a los trabajadores, por parte de la empresa, unas vacaciones de tres meses ininterrumpidos e inmediatamente anteriores a la fecha del cese, siempre que el trabajador justifique como mínimo haber prestado servicios ininterrumpidamente durante 20 años. Se incrementará este período vacacional con una mensualidad por cada 5 años de servicios, siempre que cuando se produzca el cese el trabajador tenga una edad inferior a 65 años y superior a los 60 años”.

## **B) Período de disfrute**

El período de disfrute de las vacaciones, tal y como nos enuncia el art. 38.2 ET, se deberá de fijar 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. De manera literal se recoge en el art. 30 AGTMC, pero estipulando además, por una parte, que para 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 por otra, que pueden ser disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural<sup>155</sup>.

Es obligación de la empresa elaborar un *calendario de vacaciones* que fijará las fechas que le corresponda a cada trabajador, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (art. 38.3 ET y 30 AGTMC)<sup>156</sup>. A este respecto, existen algunos convenios

---

<sup>153</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>154</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05).

<sup>155</sup> Literalmente se acuerda también en los convenios colectivos siguientes: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).

<sup>156</sup> En el mismo sentido se recoge en: CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) procurando que sean entre los meses de mayo a septiembre y armonizando los intereses de la empresa y los trabajadores; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) donde se deben de disfrutar durante los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Por otro lado, los CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04), de transporte terrestre de

colectivos que disponen su fijación en el primer trimestre del año<sup>157</sup>, otros como el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) que además de tener en cuenta el criterio de rotación entre los trabajadores para la elección del período de disfrute de vacaciones, dan preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar y, únicamente el CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) dispone que su fijación deberá realizarse durante el mes de diciembre del año anterior al disfrute de las mismas.

En cuanto al *período del año y a la forma en que se disfrutan las vacaciones*, existe variedad de acuerdos entre los convenios colectivos analizados. La mayoría opta por que se disfruten de manera continuada o bien fraccionadas en dos períodos<sup>158</sup> y, en los meses de verano preferentemente. Otros acuerdan su distribución en dos períodos a lo largo del año natural<sup>159</sup> sobre la base de distintos criterios, como: CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), donde el 15% de la plantilla disfrutará de 15 días entre el 15 de junio al 30 de septiembre, pudiéndose incrementar dicho porcentaje; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHHA 05/03/04) que establece el disfrute de 16 días consecutivos dentro de los meses de julio, agosto y septiembre, siendo los 16 restantes distribuidos de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) y CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) disponen que al menos 15 días a petición del trabajador deberán disfrutarse entre junio y septiembre; CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) establece 15 días entre el 1 de mayo al 30 de septiembre, una semana en la misma semana o la anterior a la de Semana Santa y del 15 al 31 de diciembre en Navidad; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) y CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) acuerdan su disfrute entre los meses de junio a septiembre, salvo que las empresas vean incrementada su actividad productiva, en cuyo caso las vacaciones se incrementarán en dos días más.

Mucho más específico se presenta el CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03) al acordar que, el período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, pudiéndose convenir en dividir en dos el

---

mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) y de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03), deberán tener en cuenta, como criterio para la fijación de las vacaciones, la rotación entre los trabajadores.

<sup>157</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) y CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03), donde una vez aprobado el calendario de vacaciones, no podrá ser modificado, salvo solicitud del trabajador; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), cuyo calendario de vacaciones deberá basarse en las peticiones del personal atendidas por orden de antigüedad; CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), donde se concederán de forma rotativa para la temporada de verano, el primer año tendrán derecho a elegir los trabajadores de mayor antigüedad y así sucesivamente.

<sup>158</sup> CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05), acuerda que se disfruten ininterrumpidamente, salvo pacto en contrario; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) y CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) acuerdan su disfrute continuado o fraccionado en dos períodos, donde al menos uno de ellos deberá de ser en verano; CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) y CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) acuerdan el disfrute de manera consecutiva o en dos períodos de 15 días.

<sup>159</sup> En este mismo sentido: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).

período total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los siguientes criterios: el empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores; 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 actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares; cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En cuanto al comienzo del disfrute del período de vacaciones, son algunos los convenios colectivos que optan por que éste nunca se produzca en días de descanso semanal, festivos, fines de semana<sup>160</sup>, vísperas de fiestas, el primer lunes laboral del mes elegido<sup>161</sup>, o bien, cuando el trabajador esté de baja por incapacidad laboral transitoria como dispone el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01). Existen otros convenios colectivos como el de CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) donde se señala que el período fijado podrá ser modificado si el trabajador se encuentra en situación de ILT que conlleve hospitalización y una vez obtenida el alta, su disfrute se pactará entre empresario y trabajador hasta completar los 30 días. En el mismo sentido, el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) establece que, con anterioridad al inicio de las vacaciones, el trabajador sufriese una baja de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o riesgo por embarazo y la misma coincidiese con el período vacacional o parte del mismo, se tendrá derecho a un nuevo señalamiento una vez concluida la incapacidad laboral.

### C) Retribución

La negociación colectiva que examinamos resuelve el problema de retribuir las vacaciones de diversa manera. Lo normal es optar por retribuir las como salario real<sup>162</sup>, el salario base más la antigüedad<sup>163</sup> y, en ocasiones algunos de los convenios acuerdan por añadir algún plus, como el de transportes, el de residencia, plus convenio, plus de calidad y cantidad<sup>164</sup>.

---

<sup>160</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>161</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), salvo que la actividad cese para el disfrute colectivo; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05).

<sup>162</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05).

<sup>163</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05).

<sup>164</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transportes de mercancías por carretera de



Como particularidad al respecto, el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) estipula que durante el período de vacaciones, la empresa que no cubra el puesto vacante, así como en caso de baja por accidente o enfermedad, en compensación del incremento de cargas de trabajo repercutido en los demás trabajadores, éstos percibirán una compensación del 35% del salario real de cada trabajador. Cuando la ausencia sea de dos o más trabajadores, la empresa deberá cubrir los puestos de trabajo con personal eventual o interino.

## D) Interrupción

Son escasos los convenios colectivos, dentro del sector de transportes de mercancías por carretera, que acuerdan interrumpir el período de vacaciones del trabajador, cuando éste haya sufrido algún imprevisto. No obstante aparecen casos para las incapacidades laborales transitorias, no todas, y teniendo en cuenta ciertas circunstancias. Únicamente en el CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) prevé su interrupción para cualquier caso de incapacidad laboral.

El CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) estipula, las ILT por accidente no interrumpirá el cómputo de las vacaciones, pero si durante su disfrute el trabajador es hospitalizado, sin que en ningún caso se computen más de 7 días, se disfrutarán posteriormente, siempre que sea posible dentro del año natural, cuando determine la empresa y sin que tengan que ser necesariamente días ininterrumpidos. En caso de que la enfermedad o accidente se produzca antes del comienzo de las mismas, se fijarán nuevas fechas siempre que sea posible dentro del año natural.

En otros casos se acuerda que, el trabajador que se encuentre disfrutando de sus vacaciones y durante la misma se produzca una hospitalización por enfermedad grave, interrumpirá el período de vacaciones mientras dure dicha hospitalización<sup>165</sup>.

## 7.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las licencias retribuidas o permisos de trabajo, entendidas como interrupciones no periódicas de la actividad laboral, recogidas en los convenios colectivos del sector analizado, son en su mayoría reiteraciones de lo regulado en los arts. 37.3 y 37.4 ET<sup>166</sup>,

---

Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05).

<sup>165</sup> CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05), CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>166</sup> Según el art. 37.3 ET, "el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

aunque también encontramos mejoras a lo estipulado en dichos artículos e incluso, licencias de creación convencional, que enriquecen nuestro estudio y análisis.

## A) Mejoras convencionales

Las licencias que los convenios colectivos analizados suelen mejorar son las relativas al matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimientos de parientes y por otra parte en menor cantidad, traslado de domicilio, lactancia y guarda legal de menores. Generalmente los convenios colectivos objeto de este examen reiteran lo dispuesto en los apartados 37.3 d), e) y f) del ET.

### a) matrimonio

**Mat**

Algunos de los convenios colectivos de este sector acuerdan el mismo tiempo de licencia por matrimonio, esto es, 15 días naturales pero, con la particularidad de poder solicitar el disfrute de las vacaciones posteriormente a dichos días, como ocurre en el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), o bien, solicitar 10 días más retraibles del período de vacaciones<sup>167</sup>, y prorrogar por 5 días más sin retribución, tal y como se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

Encontramos por otro lado, convenios que mejoran dicha licencia por matrimonio, aumentándola en 16<sup>168</sup>, 17<sup>169</sup>, 18<sup>170</sup>, 20<sup>171</sup> y 21<sup>172</sup> días.

---

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

4 bis. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

<sup>167</sup> Como se acuerda los convenios colectivos de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04), de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>168</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05).

<sup>169</sup> CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02).

<sup>170</sup> CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>171</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) y CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05).

<sup>172</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05).

**b)**  
**imiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes**

**Nac**

Entre las mejoras convencionales por *nacimiento de hijos*, observamos:

- . Convenios colectivos que acordando el mismo número de días que se recogen en el ET, los mejoran en el siguiente sentido: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) dispone que entre los dos días estipulados, uno de ellos al menos será laborable<sup>173</sup>, y en caso de cesárea serán tres los días de licencia<sup>174</sup>.
- . Aquellos otros que acordando el mismo número de días que la norma legal por alumbramiento o nacimiento de hijos, mejoran los días de licencia en caso de desplazamiento: CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) que dispone 5 días en caso de desplazamiento; CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04), 5 días si se da un desplazamiento de más de 300 kilómetros; CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), acuerda de 2 a 5<sup>175</sup> días según la distancia y 10 si se da en el extranjero; CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) que dispone que cuando el nacimiento se dé en sábado, domingo o festivo, se dispondrá de 4 horas más durante la mañana del día siguiente, siempre que se justifique que ha realizado gestiones relacionadas con los hechos, por otro lado, si existe un desplazamiento de más de 150 kilómetros de ida y vuelta, se dispondrá de 3 días y si el desplazamiento es superior a 200 kilómetros de 4; CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) que estipula 5 días en los casos de desplazamiento o intervención quirúrgica en el parto; CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03), prorrogable a 5 días en caso de gravedad.
- . Convenios colectivos que aumentan hasta 3 días la licencia por nacimiento de hijo<sup>176</sup> o, hasta 4 días<sup>177</sup> y, excepcionalmente se disponen 5 días por alumbramiento en el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03).

En cuanto a la *licencia por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad*, podemos dividir las mejoras convencionales en cualitativas y cuantitativas.

<sup>173</sup> En el mismo sentido se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05).

<sup>174</sup> Igualmente se acuerda en el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04).

<sup>175</sup> En el mismo sentido se pronuncia el CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), pero si aclarar las circunstancias que deben darse para poder disfrutar de 1 a 5 días.

<sup>176</sup> CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), ampliables a 5 si existe desplazamiento; CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), donde si existiera desplazamiento serían 6 días; CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), teniendo en cuenta que si el mismo se produce en viernes o sábado, o bien existe un desplazamiento la licencia será de 4 o 5 días; CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), ampliables a 5 si existe gravedad o desplazamiento<sup>176</sup>; CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), aumentados a 5 si existiera desplazamiento; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transportes discretionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) que dispone 3 a 5 días según distancia; CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>177</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) ampliable a 5 si tiene lugar fuera de la residencia habitual; CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05), ampliable a 5 si existe desplazamiento.

Mejoras cualitativas convencionales, tales como las que aparecen en: el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) al disponer que, en dichos casos si los familiares convivieran con el trabajador, la licencia se aumenta en 5 días y, si se diagnostica a la esposa (así aparece en el convenio colectivo, cuando debería decir “cónyuge”) o a un hijo una enfermedad grave, la licencia será de 3 días, pudiéndose solicitar otra, pero no retribuida a partir de dicho tiempo; CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) acuerda para la muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos de 5 días; el CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) establece en los casos de hospitalización que el permiso podrá disfrutarse de forma continua o en días alternos mientras dure la hospitalización; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) aumenta los días de permiso cuando se trate del cónyuge o familiares hasta 2º de consaguinidad, a 5 días, en el resto de los casos será tal y como se regula en el ET de 2 días; CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) dispone para los trabajadores de un permiso de 5 días por enfermedad grave acreditada del cónyuge, la cual se podrá prorrogar excepcionalmente a juicio facultativo y, de 3 días en caso de fallecimiento del cónyuge; CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) acuerda de 7 días en caso de fallecimiento del cónyuge, siempre que el trabajador se encuentre en ruta y de 4 días para padres e hijos, ampliables a 6 días si se encuentra fuera de su residencia; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) dispone de 5 días de permiso en caso de muerte del cónyuge, padre e hijos y de 3 días por enfermedad grave de los mismos, 5 si se encuentra fuera de su residencia; CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04), acuerda de 5 a 8 días, según distancia, en caso de enfermedad grave de padres, cónyuge e hijos.

En cuanto a las mejoras cuantitativas del permiso por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de familiares hasta 2º grado de consaguinidad o afinidad, se disponen las siguientes: CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) estipula 4 días por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica, ampliándose a 6 si se producen fuera de la isla del domicilio del trabajador; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) amplía a 3 días en caso de fallecimiento o enfermedad grave y a 5 si existe desplazamiento fuera del ámbito provincial<sup>178</sup>; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) mejora los días de permiso en caso de desplazamiento a 5; CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) aumenta a 5 días el permiso por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta 2º grado y en caso de enfermedad de la esposa a 17 días al año.

### **c) slado de domicilio**

**Tra**

Entre los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera que mejoran el permiso de un día, estipulado en el art. 37.3 ET, para traslado de domicilio, están: CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05), CC de

---

<sup>178</sup> En el mismo sentido el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) y CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04), los cuales acuerdan 2 días por traslado de domicilio; el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) establece 2 días y 4 si el traslado es en una localidad a más de 45 kilómetros de distancia; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) dispone para traslado de domicilio de 2 días para dentro de la localidad y 3 cuando sea fuera de ella.

**d)**  
**Permiso por lactancia de hijos**

**Per**

El permiso por lactancia de hijos aparece mejorado en: el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) donde se regula una ampliación del mismo en tres medias horas para lactancia; los CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), acuerdan que la reducción podrá acumularse en un crédito horario a utilizar durante los 9 meses del bebé y; el CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) regula que dicho permiso podrá ser sustituido a voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de 10 días laborables, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

**B) Regulación convencional de otros permisos previstos en el ET**

El ET invita a la negociación colectiva para que pacte los términos del ejercicio de otros permisos retribuidos no incluidos en el art. 37 ET, tales como los regulados en el art. 23 ET, *promoción y formación profesional en el trabajo*, donde se disponen dos derechos: derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional<sup>179</sup>; y derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo<sup>180</sup>.

Encontramos convenios colectivos que acuerdan el permiso por el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación<sup>181</sup>. Otros acuerdos identifican el número de días para dicho permiso, como en el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), retribuyéndose únicamente 10 días al año o, los CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) que retribuyen 3 días al año, avisando 8 días antes siempre que se conozca convocatoria.

Por otra parte, los CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) prevén 30 horas anuales de permisos individuales de formación, siempre que la asistencia no

<sup>179</sup> Se reitera dicho derecho en el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05).

<sup>180</sup> De manera literal aparece recogido en CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04).

<sup>181</sup> CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) y sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05).

distorsione el funcionamiento de la empresa y; en el mismo sentido el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) dispone de 200 horas anuales.

### **C) Permisos de creación convencional**

Es común la creación convencional de otros permisos no dispuestos en las normas legales, dentro del sector de transportes de mercancías por carretera aparecen:

#### **a) Matrimonio de parientes y otros eventos de carácter familiar Mat**

Aproximadamente el 33% de los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera, acuerdan permisos o licencias retribuidas para asistir a bodas de parientes. En otros casos para comuniones y bautizos de hijos.

En cuanto a las licencias para bodas de familiares, encontramos:

- . Convenios colectivos que las disponen para hijos, padres y hermanos del trabajador en: 1 día<sup>182</sup> y 2 días<sup>183</sup>.
- . Convenios colectivos que disponen el permiso de matrimonio para familiares de primer grado en: 1 día<sup>184</sup>.
- . Aquellos que otorgan dicho permiso únicamente para hijos, como el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) que establece 2 días para dichos eventos ampliables a 4 cuando se celebren fuera de la provincia o, los que sólo lo disponen para hijos o hermanos del trabajador<sup>185</sup>. Por otra parte, el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH A 05/03/04) dispone 1 día de permiso para todos los parientes de 2º grado.

Para los supuestos de comuniones y bautizos, encontramos: 1 día en ambos eventos<sup>186</sup> o; 1 día únicamente por comunión de hijos en el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05).

#### **b) Asuntos propios Asu**

El permiso por asuntos propios se da prácticamente en el 50% de los convenios colectivos que se están examinando, con variedad de condiciones de disfrute de los mismos.

---

<sup>182</sup> En los CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04), transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) que lo aumenta hasta 5 según la distancia y 10 si es en el extranjero y, CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>183</sup> En el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) y transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) siempre que sea en la misma localidad y de 2 a 5 si se celebra fuera, dependiendo de la distancia.

<sup>184</sup> En el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03). Dentro de ellos existen casos más restrictivos que disponen de 1 día para bodas de familiares de primer grado de consaguinidad, como los CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) y transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03).

<sup>185</sup> Como los CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) que acuerdan 1 día de permiso.

<sup>186</sup> Regulado en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03), transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) y transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), en cuyo caso, se disfrutará del permiso siempre que se celebre en día laboral.

Encontramos disposiciones convencionales tales como: aquellas que otorgan dicho permiso por el tiempo indispensable<sup>187</sup>; las que disponen de 1 día<sup>188</sup>; dos días<sup>189</sup>; tres días<sup>190</sup>; de 1 a 5 días<sup>191</sup> y; 4 días pero con ciertas condiciones en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03): que dichos días no podrán ser unidos a períodos de vacaciones; el trabajador no podrá disfrutar más de dos días seguidos sin autorización expresa del empresario; deberá realizar la petición por escrito con una antelación de al menos tres días laborables en orden a la planificación del trabajo de la empresa; no podrá disfrutarse más de un permiso dentro del mismo mes, con independencia de los días que se utilicen de los que tenga derecho; no podrá ser solicitada la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa; en caso de peticiones concurrentes se seguirá el criterio del orden de presentación de la solicitud; por último y teniendo en cuenta las circunstancias que puedan concurrir en cada caso, en especial la necesidad de desplazamiento fuera del lugar de residencia, las licencias podrán prorrogarse por un plazo no superior a cinco días.

### **c) stencia a consulta médica**

**Asi**

No es muy habitual regular este permiso, pero no obstante aparece en algunos de los convenios colectivos que analizamos.

Generalmente se dispone por el tiempo indispensable<sup>192</sup> y en el resto de CC donde se regula dicho permiso, se condiciona a que dicha consulta médica sea ordenada por

---

<sup>187</sup> Acordadas en los CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) y transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04).

<sup>188</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) y CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), previa solicitud con 48 horas de antelación; CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03), previa solicitud con 3 días de antelación y cuando no coincida con día posterior de las fiestas locales y autonómicas; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04), siempre que no se acumule a las vacaciones y avisando con 10 días de antelación; CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), sin justificar; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), siempre que se solicite con 48 de antelación y no afecte al 10% del grupo profesional del trabajador que lo solicita; CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) y transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02), en función de las necesidades de producción de la empresa.

<sup>189</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) con aviso de 48 horas de antelación y cuando no afecte al 10% del grupo profesional del trabajador que lo solicita; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05), no pudiéndose acumular a festivos nacionales, autonómicos, locales, salvo pacto en contrario; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) con aviso 15 días antes; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) con previo acuerdo con la empresa y avisando 72 horas de antelación y; CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) para la obtención del DNI, exámenes, pasaporte, gestión de documentos, más 1 día de asuntos propios.

<sup>190</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) para asuntos que no puedan ser resueltos fuera de la jornada laboral, pudiéndose aumentar en dos si existe desplazamiento; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) que no podrán coincidir, salvo pacto en contrario, con puentes, inicio y final de vacaciones y, teniendo en cuenta que no podrá ser disfrutado por más de un trabajador de la misma sección; CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05), sin justificar; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04), siempre que no se acumulen a las vacaciones.

<sup>191</sup> En el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) y transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04).

<sup>192</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) y; en los CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y de transporte de mercancías por

un facultativo de la empresa o de la Seguridad Social y se deba de acudir a una localidad distinta a la de residencia<sup>193</sup>.

**d)**  
**misos para renovar el carné de conducir**

**Per**

La licencia para renovar el carné de conducir es habitual en la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera, optando entre el tiempo indispensable<sup>194</sup> o bien, un día de permiso<sup>195</sup>.

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR**

Entr  
e los derechos fundamentales proclamados en nuestra Constitución, existe un grupo de ellos de corte sociolaboral que se proyectan sobre la persona en su condición de trabajador en sentido amplio o como parte de la relación laboral (derecho a la libertad sindical, a la huelga, a la negociación colectiva, al trabajo, a adoptar medidas de conflicto colectivo, a la libre elección de profesión y oficio, a una remuneración suficiente, al empleo, etc.) y el resto lo hace por su condición de persona humana, sin olvidar que los trabajadores no pierden esa cualidad aún estando inmersos en una relación laboral. Así lo ha expresado en contadas ocasiones el Tribunal Constitucional, afirmando “la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”. Esta distinción de los derechos fundamentales en función de que hayan sido reconocidos y concebidos para desplegar sus efectos entre los sujetos de la relación laboral, o que aún teniendo una repercusión en el ámbito de las relaciones laborales,

---

carretera de Toledo (BOP 16/10/02) donde se añade, además, el permiso de 2 horas para acudir a consulta médica con hijos menores de 6 años.

<sup>193</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05), por el tiempo indispensable; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), que otorga un día y; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) que acuerda 3 días.

<sup>194</sup> Entre ellos: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) y CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05).

<sup>195</sup> Es el caso de: CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transportes discretionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).



correspondan a todo ciudadano por su condición de persona, clasifica a los derechos fundamentales, en específicos e inespecíficos respectivamente<sup>196</sup>.

Este apartado tratará de analizar la preocupación que existe sobre derechos fundamentales inespecíficos en la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera.

## 1.- DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

A

través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) del año 2002, se recuerda a los negociadores convencionales la facultad y responsabilidad que tienen sobre la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el evitar la discriminación por razón de género en todas las condiciones laborales objeto de la negociación colectiva, a través de medidas y prácticas adecuadas. Posteriormente el ANC para el año 2003 sigue preocupándose por la igualdad por razón de género, pero amplía sus miras al tener en cuenta otros colectivos que deben ser objeto de especial protección ante posibles discriminaciones en las relaciones laborales, refiriéndose a jóvenes, discapacitados, inmigrantes, y los contratados a tiempo parcial y temporales. El mismo fin persigue el ANC para el 2005, recogiendo dichas consideraciones en su Capítulo VI que lleva por título "Igualdad de trato y oportunidades" e incluyendo entre los colectivos objeto de especial protección a los trabajadores mayores de 45 años, los cuales encuentran mayores dificultades en la incorporación al mercado de trabajo. Entre los criterios que dicho Acuerdo considera adecuado para su tratamiento en la negociación colectiva, se encuentra la de adoptar cláusulas declarativas antidiscriminatorias, que pueden incluirse como principio general o de manera específica en apartados concretos del convenio.

Como principio general, en el art. 12 AGTMC aparece la protección de los trabajadores por discriminación dispuesto de la siguiente forma, "la prohibición de 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 de la empresa y lengua dentro del Estado español".

Es también común entre los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera, las previsiones genéricas y programáticas, meramente declarativas de su compromiso de garantía ante la igualdad de oportunidades y no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición<sup>197</sup>, así como las transcripciones literales de lo estipulado en el art. 12 AGTMC<sup>198</sup>. En otros casos la preocupación por impedir alguna desigualdad se proyecta de manera específica sobre alguna condición o momento específico de la relación laboral, como el acceso al empleo, la estabilidad en el mismo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor, la formación y

---

<sup>196</sup> Alonso Olea, M., "Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", RAJL, Madrid, 1981, p.28.

<sup>197</sup> De esta manera se recoge en el CC de transportes de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05).

<sup>198</sup> En este sentido, el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transportes de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte público de mercancías por carretera (DOG 03/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).

promoción profesional, etc.<sup>199</sup>; o incidiendo sobre un colectivo en concreto, como los representantes sindicales<sup>200</sup>, la mujer<sup>201</sup>, o los discapacitados. Respecto a estos dos últimos colectivos –la mujer y los discapacitados- se pronuncian algunos de los convenios colectivos que son objeto de este estudio, para evitar la discriminación de los mismos en el acceso al empleo. A modo de ejemplo, el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) dispone en su art. 51, “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 y dificulten cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación, así como para ocupar los puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones y teniendo en cuenta que las situaciones de su condición estricta de mujer como, embarazo, lactancia, etc., no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos”. Por otro lado, en su art. 52 se dispone, “las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de las normas legales que regulan las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa”<sup>202</sup>.

Algunos convenios colectivos conscientes de la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, incluyen cláusulas extensivas en cuanto al principio de igualdad y no discriminación de las parejas de hecho, dotando a las mismas de iguales derechos que los contemplados en convenio para los cónyuges en matrimonio, es el caso de los siguientes:

- . CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04) que otorga las licencias y permisos acordados en el convenio a las parejas de hecho, aunque las mismas deberán acreditar su carácter de permanencia mediante certificación de empadronamiento y convivencia real, así como la ruptura del vínculo anterior.
- . Los CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), estipulan que cada beneficio regulado para el matrimonio o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) dispone los mismos derechos para parejas de hecho, pero éstas deberán acreditar

---

<sup>199</sup> Es el caso del CC de transportes de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) que enumera todas las situaciones citadas; el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) que hace hincapié en la igualdad de remuneraciones; el CC de transportes de mercancías por carretera y operadores de transporte de la comunidad de Madrid (BOM 14/04/05) que se refiere al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales; el CC de transportes de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) que alude a la materia salarial, promoción o ascensos.

<sup>200</sup> Entre ellos, el CC de transportes de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y el CC de transportes de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>201</sup> CC de transportes de mercancías por carretera de la comunidad foral de Navarra (BON 23/03/05) y el CC de transportes de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05) que hace especial referencia al respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

<sup>202</sup> Ambos acuerdos referidos a la mujer y a los discapacitados se disponen también, de forma literal, en el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02). Por otra parte, el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) acuerda en su art. 36, la obligación de las empresas de acoplar al personal cuya capacidad haya sido disminuida por la edad u otras circunstancias antes de la jubilación, destinándolos a puestos de trabajo adecuados a sus condiciones, conservando su retribución si se le acopla a un puesto de menor retribución y, por otro lado, las empresas con más de 50 trabajadores darán cumplimiento en sus nuevas contrataciones a la normativa sobre el 2% de plantilla para la integración laboral del trabajador con capacidad disminuida o minusválido.

su convivencia por un período superior a un año mediante certificado expedido por el Ayuntamiento.

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) que reconoce a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho, siendo necesario para ello: certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento donde convivan; declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador y su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados. El beneficio se generará en el momento de la presentación de los citados documentos y se tendrá en cuenta que si existe alguna variación en la situación de hecho del trabajador será notificada a la empresa en la semana siguiente en la que se produzca.
- . CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) acuerda iguales derechos para las parejas de hecho con una vigencia de más de 6 meses y debidamente registradas.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) dispone, las parejas de hecho tendrán la consideración de matrimonios y gozarán de igual tratamiento, añadiendo que las licencias por matrimonio de las parejas de hecho no se podrán repetir en un plazo de 3 años.

Exis

ten convenios colectivos que dotan de mayor efectividad la aplicación del principio de igualdad encomendando su garantía a órganos o comisiones destinadas a analizar las posibles desigualdades de trato.

## **2.- RESPETO A LA DIGNIDAD: ACOSO SEXUAL Y ACOSO MORAL**

Son

muy escasas las regulaciones convencionales en el sector de transportes de mercancías por carretera que aluden al respeto a la dignidad, el acoso sexual y el moral. Únicamente aparecen en tres de los convenios colectivos analizados, llamando la atención a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores para que tengan especial cuidado de que no se produzcan estas situaciones en el ámbito laboral<sup>203</sup>.

## **CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Resulta extraño, que teniendo en España el índice de siniestralidad laboral más alto de Europa, el AGTMC no trató en ninguna de sus cláusulas la prevención de riesgos laborales en dicho sector.

Por otro lado, la mayoría de los convenios colectivos del sector que se examina, se limitan a recoger cláusulas genéricas o, a estipular lo que ya recoge la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

### **1.- CLÁUSULAS GENÉRICAS SOBRE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA**

Entr

e los convenios colectivos examinados es habitual la introducción de cláusulas genéricas que hacen alusión a: “los trabajadores tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo de las empresas del sector, se adapte a las

---

<sup>203</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) y CC de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02), los cuales aluden expresamente al acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo. En cambio, el CC de transportes regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), recoge en arts. separados, 46 y 47, el acoso moral y sexual según la Nota Técnica de Prevención NTP-476 y NTP-507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, respectivamente.

medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), y los diversos reglamentos que la desarrollan<sup>204</sup>; “las empresas y trabajadores vendrán obligados a cumplir y observar la normativa sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, de acuerdo con lo estipulado en la LPRL<sup>205</sup>; “las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la LPRL...”<sup>206</sup>; “las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se comprometen a dar cumplimiento fiel de la LPRL, facilitando la participación de los delegados de prevención y promoviendo la constitución de los preceptivos Comités de Seguridad y Salud”<sup>207</sup>; “las empresas y trabajadores con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la legislación vigente en cada momento sobre este tema<sup>208</sup> ... y, las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual y colectivos adecuados a los trabajos que realicen”<sup>209</sup>; “las empresas acogidas a este convenio se adaptarán a los principios que marca la LPRL, así como las normas que desarrollan la misma”<sup>210</sup>; “la comisión paritaria queda encargada en la atención de la prevención de riesgos laborales e higiene en todas las empresas, debiendo, por tanto, los comités de empresa constituidos someter también estos planteamientos a la misma”<sup>211</sup>.

## 2.- ÓRGANOS INTERNOS

Aparecen dentro del sector que examinamos cláusulas convencionales relativas a los delegados de prevención y al Comité de Seguridad y Salud, como representantes de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales, que recogen literalmente la misma escala de representación que se regula en el art. 35 LPRL<sup>212</sup>, otros que suman al crédito horario más horas mensuales para el desempeño de sus funciones<sup>213</sup> y cláusulas genéricas sobre sus funciones y competencias.

Existen otras formas y otros órganos creados convencionalmente para el control, establecimiento y gestión de la prevención de riesgos laborales, como lo hace el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) que establece la

<sup>204</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04).

<sup>205</sup> CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04).

<sup>206</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transportes discretionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05).

<sup>207</sup> CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05).

<sup>208</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) y CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>209</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01).

<sup>210</sup> CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04).

<sup>211</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05).

<sup>212</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05).

<sup>213</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) dispone de 5 horas más para cada miembro del Comité de Seguridad y Salud, así como para los delegados de prevención y; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) adiciona 15 horas mensuales en las empresas de hasta 100 trabajadores.

creación de un Comité Provincial de Seguridad e Higiene dentro del sector, cuyos acuerdos serán vinculantes para las partes; el CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) que dota a la Comisión Paritaria de las competencias y funciones del Comité Provincial de Seguridad y salud en el trabajo dentro del sector, quedando facultada para promover cuantas actuaciones generales o concretas sean necesarias para garantizar que el alcance de la prevención llegue a todas las empresas y trabajadores del sector, por lo que también será interlocutor válido ante las discrepancias que surjan como resultado de la puesta en práctica de la ley, así como motor en iniciativas de la participación de los empresarios y trabajadores en la materia; el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) que crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito del convenio y le dota de otras facultades además de las previstas en la normativa.

También con el objeto de posibilitar el desarrollo de la actividad de los delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud, algunos convenios colectivos dotan a los mismos de un crédito de horas para asistir a cursos de formación impartidos por los organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales<sup>214</sup>.

### 3.- REVISIONES MÉDICAS

A tenor del art. 22 LPRL, “el empresario debe garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”, teniendo en cuenta que, “esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario, sólo se exceptúan previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

En este contexto, la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera opta por:

- . Incluir cláusulas genéricas de la normativa aplicable dispuestas en el art. 22 de la LPRL<sup>215</sup>.
- . Dotar a los trabajadores de un derecho a revisión médica<sup>216</sup>.
- . Someter a los trabajadores a una revisión médica obligatoria<sup>217</sup>.

---

<sup>214</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05), dispone de 40 horas anuales de tiempo de trabajo destinado a la formación y; CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) acuerda un crédito de hasta 8 horas anuales para la asistencia a cursos de formación.

<sup>215</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) incluyendo que, cuando como resultado del examen médico en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador sea informado como “no apto” para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional; CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) incluyendo que si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas; CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05).

<sup>216</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05).

<sup>217</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05);

- . Establecer convenios de cooperación con el Instituto Regional de Seguridad e Higiene en el Trabajo o con entidades aseguradoras como las Mutuas de Accidentes, a fin de que se efectúen con periodicidad para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos<sup>218</sup>.
- . Obligar a la empresa a que realice una revisión médica para cada trabajador<sup>219</sup>.
- . Disponer de las revisiones médicas, teniendo en cuenta la voluntariedad de realizarlas por los trabajadores<sup>220</sup>.

#### 4.- ROPA DE TRABAJO

Una medida de prevención de riesgos laborales es la contemplada en el art. 17 LPRL sobre equipos de trabajo y medios de protección, a través de la cual se obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para la actividad que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

En el presente análisis se considera a la ropa de trabajo como un equipo de trabajo y medio de protección adecuado para la realización de la actividad, de tal forma que garantice la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Y en este sentido se acuerda en el art. 50 del CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) que dispone, “será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión”.

Prácticamente el 100% de los convenios colectivos examinados establecen entre su articulado la entrega de ropa o prendas de trabajo. Algunos lo regulan de manera general para todos los trabajadores<sup>221</sup>; otros se refieren a determinadas prendas sin especificar a

CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) para los trabajadores de nueva incorporación deberán pasar revisión médica durante el período de prueba; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) para los trabajadores fijos; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>218</sup> CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) como recomendación; CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>219</sup> CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) donde se indica que para la empresa será obligatorio realizar los reconocimientos médicos a sus trabajadores, pero para los trabajadores será voluntario, al igual que aparece estipulado en el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>220</sup> CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>221</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) dispone: las empresas estarán obligadas a proveer de las correspondientes prendas de trabajo y según las características de los mismos, cuando se precise; CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) el cual establece que se facilitará el material que obligue en su caso el INST, Mutua de Accidentes o Servicio de prevención ajeno a la empresa; CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC de transporte de mercancías por

qué categorías se les entregará, tales como -buzo, botas de seguridad, guantes, ropa impermeable y cuanto sea necesario para el ejercicio de la actividad a desarrollar<sup>222</sup> y, en cambio, existen los que especifican claramente qué clase de prendas tendrán derecho a que se entregue a los trabajadores, dependiendo de la categoría profesional que ocupen o de la actividad a desarrollar<sup>223</sup>.

## 5.- REVISIONES DE VEHÍCULOS

Es general que los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera incluyan entre sus cláusulas dedicadas a la prevención de riesgos laborales, las revisiones de los vehículos.

Así encontramos:

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), todos los vehículos y maquinarias de las empresas deberán ser revisadas con carácter general, al menos una vez al año<sup>224</sup>. Los vehículos podrán ser inmovilizados si su estado supusiera un peligro inminente de accidente.
- . CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03), las empresas tienen la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumplan las normas y reglamentos que a tal fin recoge la ley.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) dispone, las empresas estudiarán la posibilidad de dotar a sus vehículos de freno eléctrico para la mayor seguridad de los mismos.

---

carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>222</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>223</sup> En este sentido el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) acuerda: para el personal de transporte de mercancías urbanas e interurbanas, dos monos o buzos cada año; personal de garaje, dos monos o buzos; los mozos y personal de almacén, dos camisas y dos pantalones para verano y dos camisas y dos pantalones para invierno, así como un par de zapatos en cada temporada; al personal administrativo, se les entregará anualmente dos camisas y un polo con distintivo; al personal que trabaja en la carga de baterías se le proveerá de un traje antiácido cada año, así como un par de botas de caucho con idéntica duración; a los engrasadores y lavacoches que trabajen en un medio ambiente húmedo o graso, se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aisle; al personal de talleres en fosos o en lugares que por la naturaleza del trabajo obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se les proveerá de dos monos al año y calzado adecuado; al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan. El CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) se refiere al personal no administrativo en la entrega de ropa; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) provee específicamente por grupos de trabajadores de distintas prendas, dependiendo de la actividad que desarrollen; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discretos de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

<sup>224</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) y CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04).

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) acuerda, se intensificarán al máximo y se adoptarán las medidas de control de vehículos, de forma que la falta de seguridad en éstos, 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, pudieran dar origen a la negativa del conductor, para llevar a cabo su conducción, siempre que la misma obedezca a una razón apreciablemente fundada.



## **CAPÍTULO IX. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA**

El término “protección social” se refiere al conjunto de medidas arbitradas para atender las necesidades sociales, entendiendo por tales, aquellos riesgos o contingencias que sufre un individuo en su persona en cuanto miembro de la sociedad y de los que deriva un exceso de gastos y/o un defecto de ingresos, es decir, un “estado de necesidad”, económicamente evaluable<sup>225</sup>.

Cuando hablamos de “protección social complementaria”, lo hacemos para referirnos al “conjunto de técnicas protectoras de las necesidades sociales, ya sean públicas o privadas, económicas y técnicas, adicionales a las que ordena el régimen público, mínimo, obligatorio y suficiente de Seguridad Social”<sup>226</sup>.

### **1.- MEJORAS VOLUNTARIAS**

Aquellas medidas de protección social complementaria que el empresario otorga por obligación legal o contractual a sus trabajadores y que derivan de la propia voluntad del empresario, fruto del contrato de trabajo o de la negociación colectiva, con el objeto de mejorar la protección otorgada por el Sistema de Seguridad social, reciben el nombre de “mejoras voluntarias”.

Éstas se dividen en mejoras voluntarias no externalizadas y externalizadas.

#### **A.- Mejoras voluntarias no externalizadas**

Son aquellas gestionadas con fondos internos de las empresas, que forman parte, desde el momento de su establecimiento de la acción protectora de la Seguridad Social y para las que rige la libertad de opción del empresario en cuanto a la modalidad de gestión.

En el sector de transporte de mercancías por carretera, objeto de nuestro análisis, encontramos dentro de las mejoras voluntarias no externalizadas aquellas donde el empresario mejora las prestaciones de la Seguridad Social a su cargo, bien en las prestaciones contributivas que otorga el régimen público de la Seguridad social, utilizando para ello la misma estructura prestacional - es el caso de las prestaciones complementarias de incapacidad laboral transitoria - o, mejorando las mismas contingencias cubiertas por el sistema de Seguridad social, pero a través de prestaciones con una naturaleza o estructura diferente, como entrega de una indemnización a tanto alzado por invalidez permanente, muerte, jubilación, etc.

##### **a) Incapacidad laboral transitoria**

La mejora de las prestaciones de la Seguridad social por incapacidad laboral transitoria, a través de un complemento a cargo del empresario, es un fenómeno muy extendido, de tal forma que la negociación colectiva del sector de transporte de mercancías por carretera es unánime en acordar dicha mejora, a través de un complemento cuya instrumentalización varía notablemente, de tal manera que se podría decir que, en cada uno de los convenios colectivos del sector analizados, se da una protección mejorada pero distinta en cuanto, a su límite temporal, si se trata de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o bien, accidente no laboral o enfermedad común, con o sin hospitalización, etc.

---

<sup>225</sup> Aguilera Izquierdo, R., Barrios Baudor, G., Sánchez-Urán Azaña, Y., *Protección social complementaria*, Tecnos, Madrid, 2005.

<sup>226</sup> Ibidem

Sin duda, la protección más intensa se da en las contingencias profesionales aunque son muchas las cláusulas que ignoran la enfermedad profesional, no sabemos si por descuido, entendiendo que la misma se encuentra incluida en la protección por accidente laboral, o porque el pacto colectivo así lo decide.

La incapacidad laboral derivada de accidente de trabajo es mejorada en todos los convenios colectivos del sector analizados, acordando en los mismos que las empresas abonen un complemento que junto con la prestación de la Seguridad social, garantice al personal accidentado el 100% de su salario. La diferencia, entre unos y otros convenios, se haya en el límite temporal de dicho complemento<sup>227</sup> o en el día de baja que comienza a tenerse derecho al mismo<sup>228</sup>.

---

<sup>227</sup> No existe límite temporal, es decir, el complemento en la ILT por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, se cobrará hasta la finalización de la baja en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) donde se complementa la prestación hasta el 100% del salario del trabajador en los casos de ILT derivada de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo, se excluye por lo tanto el accidente no laboral que no tendrá mejora complementaria; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

Existe límite temporal en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) de 210 días de baja por ILT derivada de accidente de trabajo grave o muy grave; CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) hasta un tope de 12 meses; CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) con un máximo de 12 meses; CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) con un máximo de 12 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) con un máximo de 6 meses; CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) hasta 90 días; CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) hasta el máximo de 18 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) hasta 2 meses como máximo; CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) hasta los 6 meses de la baja; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) con el máximo de 11 meses; CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) con un máximo de 18 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05) hasta los 3 meses, y por una sola vez al año; CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) con un máximo de 4 meses y de 6 en caso de hospitalización; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) hasta 180 días por contingencia o por año; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) durante 18 meses.

<sup>228</sup> En la mayoría de los casos, el complemento por ILT derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional (en aquellos convenios colectivos que contemplan la misma), se comienza a cobrar desde el primer día de la baja, pero no obstante, existen excepciones tales como: el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), donde las ILT derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional calificada como leve sin hospitalización se comenzará a cobrar el complemento a partir del 15º día de la baja, en las que exista hospitalización desde el primer día hasta que dure la misma, con un máximo de 210 días; CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) donde se acuerda completar la prestación hasta el 100% del salario real del trabajador, pero desde

La siguiente contingencia, en cuanto a su intensidad de protección, es la que establece un complemento de la prestación por ILT y existe hospitalización o intervención quirúrgica. En ellas lo normal es que se acuerde su protección complementaria desde el primer día, estableciéndose durante todo el tiempo que dure la misma y en algunos casos incluyendo la convalecencia posterior, siempre que el trabajador siga de baja<sup>229</sup>. También existen casos en los que se diferencia si la hospitalización o intervención quirúrgica se debe a una ILT derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional o, accidente no laboral y enfermedad común, donde la protección disminuye<sup>230</sup>.

El siguiente campo protegido es el de las contingencias comunes, a las que se le otorga una protección menor en comparación con las profesionales, en cuanto a la magnitud del complemento y al día inicial del devengo<sup>231</sup>. Existen convenios colectivos donde ni tan siquiera se cubre a través de dicha mejora la contingencia<sup>232</sup>.

---

el 31º día de baja; CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) donde se diferencia entre ILT derivada de accidente de trabajo con o sin hospitalización, en el primer caso se comienza a cobrar desde el primer día y en el segundo caso desde el 11º día de la baja.

<sup>229</sup> No se diferencia si la hospitalización es debida a accidente laboral o no, enfermedad común o profesional, complementándose la prestación hasta el 100% del salario del trabajador desde el primer día de la misma, en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), con un tope máximo de 210 días; CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), con un máximo de 12 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) donde además se tiene en cuenta la posterior recuperación; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) hasta 6 meses como máximo; CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) como caso excepcional, ya que solamente se cubre mediante la protección complementaria la ILT con hospitalización, el resto de ILT sin hospitalización no quedan cubiertas por esta mejora; CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02).

<sup>230</sup> CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), donde si la hospitalización deriva de enfermedad común y/o accidente no laboral, se complementará la prestación hasta el 100% del salario real del trabajador, desde el 4º día hasta el 90º. Este convenio mejora al anterior CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 21/10/03), donde la duración máxima de tal complemento debida a la misma contingencia era de 30 días; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) donde se exige que el ingreso hospitalario sea al menos de 48 horas para tener derecho a dicha prestación, cuando la ILT derive de enfermedad común; CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) en el que se acuerda que las ILT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización, serán complementadas hasta el 100% del salario desde el 16º días de la baja y siempre que la prestación del INSS sea menor; CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03) donde únicamente se cubre, además del accidente de trabajo, las enfermedades comunes o accidentes no laborales que requieran hospitalización; CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05), que complementa hasta el 100% del salario real, desde el primer día, cuando el trabajador esté en situación de ILT derivada de enfermedad común o accidente no laboral, o accidente de trabajo leve, siempre que exista hospitalización y hasta 15 días después siempre que continúe de baja; CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05), donde la hospitalización del trabajador por causa de un accidente laboral se complementa hasta el 100% de la base reguladora, con un máximo de 6 meses y, si la hospitalización deriva de una enfermedad común, el complemento de la prestación se da tan solo por un mes; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), donde la enfermedad común con hospitalización se cubre hasta el 100% del salario, con un máximo de 150 días por contingencia o año, en cambio, si la hospitalización es debida a un accidente laboral, el período será hasta 180 días; CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) donde la ILT derivada de accidente de trabajo con hospitalización se complementa desde el primer día, hasta el 100% y, los accidente sin hospitalización desde el 11º día.

<sup>231</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) donde se acuerda complementar hasta el 90% del salario real neto a partir del 15º día hasta el 90º, al igual que el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) que mejora a su homólogo anterior que solamente cubría desde el 16º día hasta el 45º; CC de transporte de mercancías por carretera

Es interesante como algunos convenios colectivos como el de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), que cubren todas las incapacidades laborales, incluyen una cláusula compromisoria donde las partes firmantes del acuerdo en un intento de reducir el índice de absentismo en el sector, pactan realizar un control sobre el mismo con periodicidad trimestral. Si al vencimiento de dicho convenio las bajas por IT han experimentado un aumento, en el nuevo texto se negociará la inclusión de una limitación a la cláusula de garantía salarial por IT.

También encontramos supuestos donde se cubre la maternidad, como en el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05).

## **B.- Mejoras voluntarias externalizadas**

---

de Almería (BOP 20/05/05), el 100% a partir del 15º día de baja con un máximo de 12 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) con el 100% a partir del 3º día de baja; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) donde se estipula un complemento hasta el 100% del salario real en la primera baja, y en las sucesivas siempre que se encuentren dentro del mismo año natural y sean mayores de 30 días, se complementará a partir del 31º hasta el 90% del salario real; CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) que complementa hasta el 100% para aquellas ILT superiores a 10 días y a partir del 11º día de baja hasta un máximo de 12 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), donde sólo podrán beneficiarse del complemento por contingencias comunes, una vez cada año natural; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) donde se complementa la prestación hasta el 75% el tiempo que dure la baja; CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) que desde el primer día de baja por enfermedad se complementa hasta el 80% y a partir del 60º día, con un máximo de 2 veces al año, se complementa hasta el 100% de la base reguladora por contingencias comunes; CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) que complementa hasta el 100% desde el 15º día de baja; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) que por enfermedad común o accidente no laboral, complementa hasta el 100% desde el primer día en la primera baja, en la segunda el 80% desde el primer hasta el 7º día, a partir del 8º el 100%, y en la tercera baja el 80% desde el primer hasta el 14º día y los posteriores el 100%; CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) que complementa hasta el 75% desde el 1º al 5º día de baja y con un 100% los sucesivos; los CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) y transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) que cubren el 100% desde el 5º día de la baja y hasta un máximo de 18 meses; CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) que complementa hasta el 100% del primer al tercer día de baja, y del 4º al 20º día con el 75%; CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) donde acuerdan complementar hasta el 100% del salario desde el 31º día hasta los 5 meses de la baja, al igual que el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) que complementa hasta el 75% desde el primer día hasta un máximo de 18 meses; CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) que desde el 16º día de baja hasta 8 meses como máximo, complementa la prestación hasta el 100%; CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) que añade un complemento del 25% a la prestación por ILT a partir del 11º día hasta 120 días como máximo; CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05) el cual complementa hasta el 100% desde el 20º día de baja hasta 2 meses como máximo; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) que complementa la enfermedad común sin hospitalización hasta el 100% desde el 21º día de baja hasta el 90º, por contingencia y año; CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) donde las empresas complementarán hasta el 100% desde el 30º día de baja; CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04) con el 100% a partir del 11º día de baja; CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) con el 100% a partir del 20º día de baja; CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02) con el 100% a partir del 10º día de baja; CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03), que complementa hasta el 100% desde el 45º día de baja, siempre que se hayan cotizado 180 días en los 5 años anteriores.

<sup>232</sup> Son los casos siguientes: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) en el cual se cubre la enfermedad común, exceptuando literalmente el accidente no laboral; CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) que únicamente cubre las contingencias comunes cuando existe hospitalización, al igual que el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), el CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03), CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) y, CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05).

Las mejoras voluntarias externalizadas son aquellas que deben ser obligatoriamente instrumentadas por mecanismos externos a las empresas y al patrimonio de éstas previstos en el Ordenamiento Jurídico. Son de libre iniciativa, funcionamiento y gestión y de las que emanan prestaciones de carácter privado no integradas en el sistema público de la Seguridad Social

#### **a) Seguro colectivo de accidentes y seguro colectivo de vida**

En la totalidad de los convenios colectivos analizados se acuerda la obligación que recae sobre las empresas de suscribir una póliza de seguros, para cubrir riesgos de fallecimiento, incapacidades (en los grados que se acuerden) y/o gran invalidez, derivados en su mayoría por accidente de trabajo, accidente in itinere y enfermedad profesional, garantizando a los trabajadores fallecidos y/o accidentados o a sus causa habientes el percibo de las indemnizaciones que se fijen en dicha póliza de seguros.

En la mayoría de los convenios colectivos la póliza de seguros cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez, los cuales deben derivar del accidente laboral o enfermedad profesional, no obstante, existen excepciones que cubriendo los mismos riesgos, muerte e incapacidad, lo hacen sin tener en cuenta si el hecho causante es laboral o no. Es el caso de los siguientes convenios colectivos:

- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), donde el hecho causante es el accidente (no indica si laboral o no laboral) acaecido durante las 24 horas del día y mientras esté en alta en la empresa el trabajador.
- . CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), que pacta una póliza de seguro que cubre la muerte natural, la invalidez permanente y absoluta, muerte por accidente y muerte por accidente de circulación, pero con la peculiaridad de que se financia con un 90% a cargo de la empresa y el 10% restante a cargo del trabajador teniendo en cuenta que, en caso de no haber efectuado el abono, no tendrá capacidad ni él ni sus herederos para reclamar dicho beneficio.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04), el cual además de acordar una póliza de seguros por accidente de trabajo, obliga a las empresas a suscribir un “seguro colectivo de vida” a sus trabajadores, que será abonado, en caso de fallecimiento, al beneficiario que el trabajador designe.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04), el cual obliga a las empresas a suscribir una póliza de seguros que cubra los riesgos de accidente sea o no laboral y la enfermedad profesional, causado en cualquiera de las 24 horas del día, garantizando a los trabajadores una indemnización a tanto alzado en caso de fallecimiento y de invalidez en cualquiera de los grados, incluso la parcial<sup>233</sup>.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04), donde se obliga a las empresas a suscribir un seguro de vida que cubra: la muerte por accidente laboral, común o de tráfico e; incapacidad permanente de cualquier grado producida por accidente laboral o enfermedad profesional.

En algunos de los convenios colectivos, para ser beneficiario de la póliza de seguro se exige un tiempo mínimo de permanencia del trabajador en la empresa<sup>234</sup>.

---

<sup>233</sup> La incapacidad parcial es un riesgo que se asegura también en el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04).

<sup>234</sup> Es el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05), donde se formalizará el seguro de accidente de trabajo para aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa superior a dos meses; el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) en el cual para ser beneficiario de la póliza de seguro, el trabajador debe llevar más de un año en la empresa y; CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) donde debe suscribirse la póliza para el trabajador que lleve más de 31 días en la empresa.

## 2.- ACCIÓN ASISTENCIAL

### A) Traslado de restos mortales en caso de fallecimiento del trabajador

Que el AGTMC en su art. 48 estipule, “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 del traslado del cadáver hasta el lugar de residencia habitual”, significa que en todo el sector de transporte de mercancías por carretera existe esta acción o mejora asistencial, aunque no se regule en convenio colectivo. Aún así, en la mayoría de los convenios colectivos del sector, se incluye el art. 48 del AGTMC de forma literal<sup>235</sup> y otros optan por mejorar<sup>236</sup> o incluir detalladamente aspectos que no se recogen en éste<sup>237</sup>.

Muy relacionado con la acción asistencial de traslado de restos mortales en caso de fallecimiento del trabajador, encontramos otra mejora de “ayuda en caso de fallecimiento”<sup>238</sup>.

### B) Seguro de retirada del carné de conducir

---

<sup>235</sup> Se recoge el art. 48 del AGTMC de forma literal en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>236</sup> En los siguientes convenios colectivos se incluye además los gastos de un familiar para el acompañamiento del cadáver: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04). En el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) se acuerda, sin que sea necesario que el trabajador fallezca, que cuando por accidente de trabajo, fuera necesario la hospitalización del trabajador, la empresa correrá con los gastos que ocasione a la persona de su familia que se desplace a dicho centro, fijándose la cantidad de 30,81 euros al día, con un máximo de 200 euros para el 2004, que se incrementará cada año con el IPC más 0,70 puntos.

<sup>237</sup> Existen convenios colectivos en los que se especifica que la empresa correrá con los gastos en la cuantía en que éstos superen a las prestaciones que para estos casos tiene establecida la seguridad social, es el caso del CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) en el que se indica que se deducirán las sumas que se concedan por los organismos oficiales, incluidas las Mutuas patronales; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05), donde se indica además que la gestión del traslado debe ser realizada por los familiares del fallecido; y CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

En el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) y CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) se acuerda que la gestión del traslado se realiza por la empresa. Además se incluye en el mismo art. que en el caso de que existieran lesiones y no falleciera el trabajador, la empresa correrá con los gastos de evacuación hasta el centro hospitalario siempre que no haya sido realizado por la seguridad social.

<sup>238</sup> Son escasos los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera que la incluyen para sus beneficiarios. Entre los examinados encontramos, el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05), donde se acuerda que la empresa conceda una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real del trabajador, a sus beneficiarios; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) que acuerda el abono del salario completo del mes de fallecimiento del trabajador; CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) y el de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05), que conceden a los beneficiarios del trabajador fallecido el abono de dos mensualidades, cualquiera que sea la causa de defunción y el lugar del fallecimiento.

El seguro de retirada del carné de conducir es contemplado y acordado de diversas maneras en los siguientes convenios colectivos:

- . CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), que en su art. 14 acuerda que, las empresas siempre a petición de sus conductores, cubrirán el 50% del coste de un seguro de retirada del carné de conducir, que garantice como mínimo al trabajador, la percepción de 1.300 euros mensuales, durante la privación temporal de su permiso de conducir.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04), donde se prevé para las empresas con una flota de 5 camiones o menos por centro de trabajo obligadas a suscribir una póliza de seguro que garantice para la retirada del permiso de conducir la prestación mensual, no será de aplicación el art. 22 del mismo convenio, que obliga a la empresa en caso de accidente involuntario ocurrido en servicio, la defensa y gestión de su libertad ante los Tribunales, prestando la fianza que para ello fuera necesario. El coste de la póliza de seguro de retirada de carné de conducir será satisfecho al 50% entre la empresa y el trabajador, siendo la obligatoriedad de suscribir dicha póliza condicionada a que el trabajador la solicite expresamente.
- . CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05), el cual obliga a todas las empresas afectadas por el presente convenio a concertar dicho seguro en favor de sus conductores, donde se cubrirá la retirada del permiso de conducir hasta un año como máximo de sanción. El citado seguro no cubrirá las sanciones o sentencias basadas en conducción bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes o estimulantes. Tan solo cubrirá la conducción de vehículos propiedad de la empresa, salvo en el caso de la conducción de vehículos particulares “in itinere” al centro de trabajo o de regreso del mismo.
- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), donde se acuerda que como causa de un accidente de circulación sufrido con vehículo de la empresa, el trabajador fuera privado del carné de conducir, la empresa le satisfará el salario de ayudante, personal de almacén o taller según las funciones y categoría que desempeñe durante el período de privación del carné.

### **C) Seguro de accidentes de circulación y defensa en juicios**

Son escasos, pero existentes, los convenios colectivos dentro del sector analizado que incluyen entre su clausulado un seguro de accidentes de circulación, así como la defensa en juicios por esa causa.

El CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) en su art. 60 acuerda: “el trabajador que sufra un accidente de circulación durante la conducción u operación de un vehículo de la empresa o manejando máquinas de la misma en itinerarios, será defendido a costa de la empresa o entidad aseguradora, incluyendo honorarios, costas judiciales e indemnizaciones a terceros. Si fuera condenado a pena de privación de libertad como responsable del accidente, se le abonará durante un plazo máximo de seis meses, su salario base más antigüedad. Si el accidente se produjera conduciendo un vehículo ajeno a la empresa y no tuviera relación con su trabajo se considerará al trabajador en situación de excedencia forzosa, con reserva de su puesto siempre que la privación de libertad o privación del permiso de conducir sea por períodos inferiores a un año”.

El CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) incluye un art. al que llama “defensa del personal”, que da derecho a todos los trabajadores, que prestando sus servicios con vehículos de la empresa sufrieran un accidente de circulación siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador, a la defensa legal por parte de la empresa.

El CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) que incluye en su art. 22, “en el caso de que un empleado sufra prisión por causa de accidente involuntario ocurrido en el servicio de la empresa, ésta estará obligada a defenderle ante los Tribunales y a gestionar su libertad, prestando la fianza que para ello fuere necesaria.

#### **D) Ayuda escolar**

En algunos de los convenios colectivos examinados encontramos cláusulas de ayuda escolar. Estas suelen aparecer en beneficio de todos los trabajadores, o bien, solamente para aquellos que tengan hijos en edad escolar obligatoria.

Beneficios de ayuda escolar para todos los trabajadores, los encontramos en: el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), donde se establece que todos los trabajadores tendrán derecho a 67,11 euros para ayuda de estudios, los cuales se abonarán en el mes de septiembre y; en el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), donde se establece una cantidad de 300 euros a todos los trabajadores en concepto de ayuda de estudios, que se percibirá el 1 de octubre de cada año y que no podrá ser absorbida ni compensada por ningún concepto, devengándose por períodos anuales.

Otra forma de conceder ayuda de estudios es la que se acuerda en el CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), donde los trabajadores afectados por dicho convenio que pretendan perfeccionar sus conocimientos realizados en cualquiera de las actividades a que se refiere dicho convenio y también de cultura general, podrán optar por una beca económica de hasta 105,92 euros, previa justificación para tal fin.

En cuanto a la ayuda escolar en beneficio únicamente de aquellos padres trabajadores que tengan hijos en edad escolar, encontramos: el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03), establece para los hijos de los trabajadores de edades comprendidas entre 3 y 16 años, una ayuda de 38,37 euros por hijo y año, siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, mes en el cual se abonará la misma. Y además; el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), donde se acuerda una ayuda de 103,5 euros, en el mes de septiembre para aquellos trabajadores con hijos entre 4 y 16 años. Además se tiene en cuenta para aquellos padres con hijos que sufran una minusvalía superior al 33%, un plus mensual de 30 euros; el CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02) que prevé 61,26 euros anuales por cada hijo en edad escolar (entre preescolar y el inicio de estudios superiores).

#### **E) Economato**

Es esta una ayuda en desuso y por ello solamente la encontramos dentro de los convenios colectivos analizados en el de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04), donde se acuerda que las empresas se comprometan a que sus trabajadores sean admitidos en algún economato de los existentes, satisfaciendo la empresa el coste de la cuota correspondiente.

#### **F) Gratificaciones por jubilación**

La negociación colectiva analizada muestra interés en fomentar la jubilación anticipada, otorgando a los trabajadores que se acojan a ella unas “gratificaciones por jubilación” de cuantías inversamente proporcionales a la edad de jubilación y para su



adquisición, en ocasiones, se deben cumplir determinadas condiciones de edad y tiempo de permanencia en la empresa.

Entre los convenios colectivos analizados, que recogen estas graficaciones, encontramos los siguientes:

- . CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04) donde no se exige ningún requisito que no sea el estipulado en la norma legal<sup>239</sup>.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) el cual requiere que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de 10 años<sup>240</sup>.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) requiere una antigüedad mínima en la empresa de 15 años<sup>241</sup>, abonándose la gratificación estipulada en 12 mensualidades iguales y consecutivas.
- . CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), cuando un trabajador, cualquiera que sea el motivo, pase a situación de jubilado, por una sola vez percibirá un premio consistente en una mensualidad de salario, a partir de los siete años de servicio en la empresa, y de dos mensualidades a partir de los 18 años, abonables el día que cause la baja por este motivo.
- . El CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) donde se requiere que el trabajador lleve más de 15 años de servicio en la empresa y opte por la jubilación anticipada.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), cuando un trabajador se jubile a los 65 años y lleve más de diez de servicios en la empresa, disfrutará de un mes de permiso retribuido, o bien optar por su compensación económica.

## **G) Premio de permanencia o fidelidad**

Dentro de sector de transportes de mercancías por carretera existen algunos convenios colectivos que para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores que cesen voluntariamente en su actividad otorgan, normalmente a aquellos que tienen edades próximas a la de jubilación, una bonificación. Así encontramos:

- . El CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) acuerda para aquellos trabajadores que lleven 15 o más años de servicio continuados en la misma empresa, el premio de 3 mensualidades que se abonarán de una sola vez, o bien de forma fraccionada con una mensualidad cada 6 meses.
- . El CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), donde se estipula la bonificación de 6.010 euros, para aquellos que deseen causar baja a los 60 años.
- . El CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) dispone para aquellos trabajadores con 65 años de edad y más de 10 años de servicio en la

---

<sup>239</sup> En este sentido también se acuerda en el CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04)

<sup>240</sup> De igual forma se acuerda en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04)

<sup>241</sup> Esta misma antigüedad también se requiere en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04), pero con la particularidad que en vez de obtener el trabajador una gratificación económica, se le concede días de vacaciones tales como: 100 días cuando le falten 4 años para jubilarse, 75 cuando le queden tres años, 50 días cuando se jubile con dos años de antelación y 25 días cuando opte por hacerlo un año antes.

empresa, el derecho a una indemnización de una mensualidad de salario, y dos mensualidades si cuenta con más de 20 años de permanencia en la empresa.

- . El CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) acuerda el compromiso de los empresarios a abonar, a los trabajadores que cesen voluntariamente su relación laboral, las indemnizaciones siguientes: al cumplir los 60 años, doce mensualidades; al cumplir los 61, diez mensualidades; a los 62, ocho mensualidades; a los 63, seis mensualidades; a los 64, cuatro mensualidades y; a los 65, dos mensualidades.
- . El CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) lo regula para aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa, con una antigüedad de 25 años en la misma, obtendrán una indemnización de un número de mensualidades inversamente proporcionales a la edad del trabajador<sup>242</sup>.
- . El CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) dispone dicha indemnización para los trabajadores que lleven más de 15 años de servicios en la empresa a partir de los 60 años y cesen de manera voluntaria en la misma.
- . CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) establece un premio por fidelidad para los trabajadores con una antigüedad mínima de 10 años que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, habida cuenta de la mayor dificultad con que este grupo de trabajadores cuenta para acceder a un nuevo empleo.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) acuerda para aquellos trabajadores que lleven un mínimo de 25 años de servicios consecutivos en la misma empresa y causen baja por cualquier causa, excepto por despido procedente, percibirán una gratificación de tres mensualidades de salario real, calculándose éste sobre la media de los tres últimos meses trabajados.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) dispone el derecho a percibir una compensación económica a todos los trabajadores, por extinción del contrato, cualquiera que fuese la causa, siempre que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y hubieran cumplido en el momento de la extinción los 60, 61, 62 y 63 años de edad.

---

<sup>242</sup> A los 65 años dos mensualidades; a los 64 tres; a los 63 cuatro; a los 62 cinco; a los 61 seis y; a los 60 siete mensualidades.

## CAPÍTULO X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La movilidad geográfica que consiste en un cambio del lugar de trabajo, es tomada en cuenta por la normativa legal como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo siempre y cuando implique a su vez, un cambio de residencia en el trabajador. La movilidad geográfica se regula en el art. 40 ET y puede consistir, dependiendo de su mayor o menor duración, en traslados o desplazamientos, respectivamente.

En la negociación colectiva del sector de transporte de mercancías por carretera, la movilidad geográfica es tomada en consideración. El AGTMC dedica su Capítulo VI a ella y entre los convenios colectivos de ámbito inferior analizados, un 39% la incluye entre su articulado.

El CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04), dedica su art. 18 a explicar que, “se entiende por movilidad geográfica tanto el desplazamiento como el traslado del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la dirección de la empresa interese su prestación laboral, por la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen”.

### 1.- TRASLADOS

El AGTMC ocupa su art. 44 a los traslados. En él se dispone lo siguiente, “con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos (regulados en el art. 40 ET). 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”.

Tal y como se regula en el art. 40.1 ET, si el trabajador opta por acceder al traslado percibirá una compensación por gastos que comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo en los términos que ambas partes convengan, que nunca podrán ser inferiores a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. En este sentido, el art. 44 AGTMC estipula, en su segundo párrafo que, “la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda. 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”.

Generalmente los convenios colectivos objeto de examen optan por acordar, en cuanto a los traslados, lo estipulado en el art. 44 AGTMC<sup>243</sup>. No obstante, existen algunos que regulan los traslados con alguna variación en el régimen recogido por las normas legales y por el AGTMC.

---

<sup>243</sup> Así aparece en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) y; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

En cuanto a la efectividad del traslado, el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) dispone, “no podrá ser definitivamente trasladado un trabajador acogido a este convenio, salvo en el caso de reestructuración, sanción acordada por Magistratura (entiéndase Juzgados de lo Social), cierre del propio centro de trabajo o acuerdo entre trabajadores y empresas” y; el CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) acuerda que los traslados del personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, por permuta con otro trabajador de otra localidad siempre y cuando haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidades del servicio de ésta, y en todo caso, de conformidad con lo establecido en el AGTMC.

También aparecen modificaciones en las compensaciones por traslados que han de recibir los trabajadores. Así en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) se dispone, “en el supuesto de que un trabajador tenga que ser trasladado por supresión del puesto de trabajo que ocupaba, o por cualquier otra circunstancia, a otra residencia distinta, las empresas habrán de proporcionar al afectado una vivienda adecuada en su nuevo destino, sin que resulte perjuicio al trabajador y siempre de acuerdo con sus necesidades familiares. La empresa podrá optar entre abonar al trabajador desplazado dos mensualidades de salario base o abonarle mensualmente la diferencia de alquileres entre lo que venía abonando el trabajador y lo que deba abonar en su nueva residencia. El trabajador afectado tendrá la pertinente licencia remunerada para llevar a cabo el traslado de domicilio, corriendo la empresa con los gastos de transporte de mobiliario y enseres se originen”. En el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05) se introduce una pequeña modificación para mejorar la compensación de otro posible gasto en tres mensualidades de salario base, en vez de las dos que indica el art. 44 AGTMC.

Para los supuestos en que la empresa decida cambiar de lugar el centro de trabajo, el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) acuerda que, “en los casos en los que la empresa decida cambiar de domicilio el centro de trabajo, está obligada a comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, con una antelación mínima de tres meses”. Y el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) dispone en este sentido, “las empresas tendrán en cuenta los posibles perjuicios originados a los trabajadores, analizando individualmente las situaciones contempladas para la negociación de las posibles compensaciones. Las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores y a sus representantes legales en la empresa, el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres meses”.

## **2.- DESPLAZAMIENTOS**

Los artículos 45 y 47 del AGTMC se encargan de regular aspectos del régimen jurídico del desplazamiento. El art. 45 considera a éste como “el cambio de residencia temporal del trabajador a causa de las necesidades del servicio”.

Dichos desplazamientos cuando se producen dan lugar a ciertos derechos. En este sentido, el segundo párrafo del art. 45 regula, “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.” De manera expresa este artículo es recogido por algunos de los convenios colectivos de ámbito inferior analizados<sup>244</sup>.

En otros convenios colectivos se recogen algunas alteraciones a dicho régimen, como en el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) que dispone, “las empresas podrán hacer uso libremente según sus necesidades de su facultad de movilidad geográfica para desplazamientos de duración no superior a treinta días naturales consecutivos al año, o sesenta días naturales no consecutivos al año, por períodos no inferiores a una semana, y en ambos casos con un preaviso no inferior a cinco días laborales satisfaciendo la empresa al trabajador, gastos de viajes y dietas”. Para los casos de controversias entre trabajador y empresa regula, que la misma será sometida a mediación o, en su caso, arbitraje en los términos previstos en el mismo. En el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) se regula en relación con los cambios de lugar de trabajo, que cuando los mismos supongan un cambio temporal de residencia, la empresa deberá comunicarlo por escrito exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el art. 40.4 ET, que se encarga de regular los mismos<sup>245</sup>. En el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) se indica que el derecho que tiene el trabajador a que se le abone el viaje, se podrá cambiar, en caso de que quiera utilizar su propio vehículo, por el precio del kilómetro negociado entre ambas partes.

El art. 47 AGTMC se encarga de regular los desplazamientos temporales que excedan de tres meses, con el máximo de un año, acordando de igual forma que se estipula en el art. 40.4 ET que, “los trabajadores tendrán derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborales, que se 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”<sup>246</sup>

### 3.- PERMUTAS

Las permutas que carecen de regulación de rango legal, son objeto de ordenación en las normas sectoriales. Dentro del sector de transportes de mercancías por carretera solamente aparecen recogidas en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), de la siguiente manera: “solamente podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características. Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de ese 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 adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes”.

---

<sup>244</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05) y; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

<sup>245</sup> De la misma forma lo recoge el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>246</sup> De la misma forma se regula en el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05) y; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

## CAPÍTULO XI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Son pocos<sup>247</sup> los convenios colectivos analizados que recogen entre su articulado disposiciones que regulen la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y menos aún los que lo hagan de manera distinta a lo estipulado legalmente en el art. 41 ET.

Los CC de transportes de mercancías de las Islas Baleares (BOIB de 13/09/05) y (21/10/03) regulan específicamente la modificación del horario y de la jornada: en cuanto a la modificación del horario, se dispone que “las empresas podrán modificar el horario de trabajo según sus necesidades y respetando la normativa sobre jornada y descansos sesenta días laborables consecutivos al año, mediante un preaviso de 15 días a los trabajadores afectados, y hasta un máximo de tres semanas al año no consecutivas, con un preaviso de una semana en cada período”. Igualmente, la jornada se podrá modificar ya sea continuada, partida o por turnos hasta “un máximo de 30 días naturales consecutivos al año o sesenta días naturales no consecutivos en el mismo período pero, por períodos mínimos de una semana, sin más requisitos que la notificación a los trabajadores afectados, en el primer supuesto de 15 días y en el segundo de 7 días naturales en cada período”. En ambos casos, cualquier modificación que exceda de los límites fijados anteriormente será sometida a un arbitraje en los términos que se fijen en Convenio.

El CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) fija el período de consultas, en el caso de modificaciones sustanciales colectivas, de 30 días para las empresas con comité de empresa y de 15 para aquellas que tengan delegado de personal, salvo que existiera un plazo legal superior, que no es el caso actualmente.

Igualmente se dispone en el art. 35 del CC de transportes de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04), un período de consulta de 15 con la representación legal de los trabajadores en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas, agotado el mismo sin alcanzar acuerdo, se deberá someter con carácter previo a la actuación judicial, al PRECO II, quien deberá resolver el procedimiento en un plazo que no exceda de 15 días desde la finalización del período de consultas anterior. Este procedimiento se aplicará igualmente en los casos de movilidades geográficas de tipo colectivo que se puedan plantear en las empresas.

---

<sup>247</sup> Únicamente el 15% de los convenios colectivos analizados recogen entre sus disposiciones algún aspecto de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y solamente en tres del total de convenios aparece algún aspecto distinto a lo regulado en el art. 41 del ET.

## **CAPÍTULO XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES: EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS Y LICENCIAS SIN SUELDO**

### **1.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

Prácticamente la totalidad de los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera, que son objeto de este estudio, se encargan de incluir entre su clausulado las excedencias, pero con la particularidad de que solamente una minoría, aproximadamente un 5%, regulan alguna condición distinta o nueva a lo estipulado en el art. 46 ET, decidiendo el resto transcribir de forma literal lo dispuesto en dicho artículo. A modo de ejemplo, el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) dispone que la excedencia voluntaria deberá de solicitarla el trabajador, por escrito, debiéndose concederse a los 30 días siguientes de la presentación de dicha solicitud.

En cuanto al plazo de excedencia voluntaria que señala el art. 46 ET, esto es, entre dos y cinco años, se ve alterado por el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) que dispone una duración entre “1 y 5 años”, añadiendo que, dicho derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, “excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos, caso en que el período de excedencia no podrá superar los tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrán fin, en su caso, al que viniere disfrutando”.

El CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) acuerda que, el trabajador excedente por cuidado de hijos deberá solicitar su ingreso al trabajo al menos con 20 días de antelación al término de la excedencia, causando baja en la empresa de no hacerlo así.

En el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) se dispone que, la excedencia por cuidado de hijos y familiares dispuestas en el ET podrá ampliarse cuando exista acuerdo en la empresa, debiendo acordar también si esta ampliación da derecho a cómputo de antigüedad y reserva de puesto de trabajo.

El CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) acuerda una restricción a los trabajadores en excedencia voluntaria, los cuales no podrán trabajar en una empresa del mismo ramo o actividad ya sea por cuenta ajena o propia, en caso contrario se entenderá resuelto su puesto de trabajo.

En el CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) se dispone una excedencia voluntaria, para trabajadores fijos en la empresa, de un mínimo de un año y máximo dos con derecho a conservar la categoría y puesto de trabajo, debiendo el trabajador notificar su incorporación tres meses antes de finalizar la excedencia.

### **2.- LICENCIAS SIN SUELDO**

Las licencias sin sueldo no son habituales en la negociación colectiva que analizamos.

No obstante, encontramos licencias sin sueldo sujetas a determinadas circunstancias del trabajador<sup>248</sup>, que se acumulan o prorrogan los permisos retribuidos, estas son:

---

<sup>248</sup> Algunas de ellas ya se expusieron en los epígrafes 7.A.a) y b) del capítulo VI.

- . En los casos de matrimonio: el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) dispone que los 15 días de permiso por matrimonio se podrán prorrogar 5 días más sin retribución a petición del trabajador.
- . Por enfermedad grave diagnosticada médicamente de hijo o esposa, el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) acuerda la opción de poder solicitar una licencia no retribuida a continuación del permiso retribuido a que da derecho dicha circunstancia. En el mismo sentido, el CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01) acuerda para los casos de enfermedad muy grave del cónyuge, padres o hijos del trabajador, la posibilidad de que éste solicite un permiso no retribuido por una sola vez al año y con una duración máxima de 15 días.
- . Los CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) disponen de 15 días a 4 meses prorrogables a 6 de licencia sin sueldo, siempre que las circunstancias y la organización del trabajo lo permitan, para asuntos propios del trabajador. Dicha licencia no podrá solicitarse sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otras empresas por cuenta ajena o trabajar por cuenta propia. También se prevé solicitar licencia sin sueldo, sin transcurrir el año de la anterior, por nacimiento de hijos. Por otra parte, cualquier trabajador con hijos menores de 8 años podrá solicitar licencia de 3 meses para la atención y cuidado del mismo, que se concederá si las circunstancias y la organización de la empresa lo permiten. Este tiempo de licencia podrá ser distribuido a tiempo parcial a conveniencia del interesado. Por razones de índole empresarial, que deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y organismo de mediación y resolución de conflictos, la empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha.
- . En los CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) y de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) se dispone que, teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en cada caso, las licencias retribuidas podrán prorrogarse por un plazo no superior a 5 días.

Entre los convenios colectivos analizados encontramos también licencias sin sueldo, donde los trabajadores no deben acreditar ninguna circunstancia personal, son los siguientes:

- . CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) donde se acuerda que los trabajadores pueden solicitar licencias sin sueldo por un tiempo no superior a 30 días, concediéndose al mes siguiente siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05) dispone para aquellos trabajadores con al menos un año de servicio efectivo la posibilidad de solicitar licencia sin sueldo anual de 15 días, la cual será concedida dentro de los 15 días siguientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Las mimas no pueden exceder de 30 días cada dos años.
- . CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03) permite solicitar 5 días de permiso no retribuido al año, que no podrán adosarse al inicio o final de vacaciones y tampoco podrán coincidir 2 trabajadores con el mismo permiso en la misma sección.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) acuerda para los trabajadores que lleven un mínimo de 2 años de servicio en la empresa, la solicitud de licencia sin sueldo para un plazo de entre 15 y 60 días, que les será concedido siempre que las necesidades del servicio lo permitan, dentro del mes siguiente. Dicho tiempo no se computará a efectos de antigüedad, vacaciones y pagas extras.



- . CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03) acuerda licencias sin retribución de 60 días al año en períodos de 15 días, avisando a la empresa 15 días antes y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- . CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04) dispone de licencias sin sueldo de hasta 90 días al año, avisando a la empresa con 48 horas de antelación y siempre que se haya justificado por escrito la petición.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) acuerda para trabajadores que lleven más de dos años de servicio efectivo en la empresa y siempre que no usen dicho permiso para trabajar para otra empresa del sector, la posibilidad de solicitar licencias de 12 a 24 meses, con una antelación de 3 meses. En el caso de que dos o más trabajadores lo solicitasen, el empresario podrá negar su ejercicio simultáneo por razones de funcionamiento de la empresa. En estos casos el criterio de preferencia será el orden de presentación de las solicitudes. No se tendrá derecho a un nuevo permiso hasta transcurrido un período de 4 años desde su finalización.

## **CAPÍTULO XIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

### **1.- EXTINCIÓN POR EXPIRACIÓN DEL TIEMPO CONVENIDO O REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO OBJETO DEL CONTRATO**

#### **A) INDEMNIZACIÓN**

El art. 49.1.c) ET dispone que, a la finalización del contrato, excepto en los contratos de interinidad, de inserción y los formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

En este sentido, encontramos algunos convenios colectivos dentro del sector analizado que disponen entre su clausulado mejoras a dicha indemnización, como: el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) donde se acuerda la misma cuantía de indemnización pero se amplía el ámbito subjetivo para aquellos trabajadores relacionados con la empresa mediante un contrato eventual, incluidos los de formación, con independencia de su duración y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente. De igual forma se regula en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), pero aumentando la indemnización a 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

#### **B) PLAZO DE PREAVISO**

En cuanto al plazo de preaviso o denuncia, el art. 8.3 RD 2720/1998, de 18 diciembre, que desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos temporales, estipula: “siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia esta obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado”. El incumplimiento del empresario del plazo señalado dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se hay incumplido<sup>249</sup>.

Son escasos los convenios colectivos del sector de transportes de mercancías por carretera que disponen entre su clausulado mejora de dicha norma. No obstante encontramos en el CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) que si el motivo del cese fuera por causa de no renovación del contrato por parte del empresario, éste le comunicará al trabajador con una antelación de 15 días si el contrato ha tenido una duración superior a un año, o de 8 días si la duración hubiera sido igual o inferior a un año.

### **2.- DIMISIÓN DEL TRABAJADOR**

La dimisión del trabajador es otra de las causas de extinción de la relación laboral y el ET en su art. 49.1.d) la recoge, dejando en manos de la norma convencional o de la costumbre del lugar el acuerdo del plazo de preaviso.

Dentro de los convenios colectivos analizados encontramos menciones al plazo de preaviso en caso de cese voluntario o dimisión del trabajador, tales como:

---

<sup>249</sup> El CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) y CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05), que recogen la misma de forma literal.

- . CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04) que establece: para el personal directivo, 30 días de preaviso; para el resto del personal, 15 días de preaviso, estipulando que el incumplimiento de los plazos indicados motivará una sanción equivalente a los importes de los días de retraso en la comunicación, pudiéndose retraerse de los conceptos que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de finiquito.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) dispone para los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, un preaviso de 15 días por escrito, cuyo incumplimiento de la obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso<sup>250</sup>.
- . CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) que acuerda también un preaviso por escrito con 15 días de antelación, pero no hace mención a la sanción en caso de no cumplir con dicho plazo.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

### 3.- DESPIDOS

Poco se dispone en los convenios colectivos objeto de este estudio sobre los despidos pero, encontramos algunas cláusulas, tales como:

- . CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05): cuando el trabajador fuera despedido por la empresa dentro del primer año de vigencia del contrato y éste sea declarado improcedente, tendrá derecho a percibir la diferencia entre los pluses devengados a razón del 10% y del 25% que corresponde a los trabajadores eventuales o temporales.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04): con carácter previo a la notificación a los trabajadores afectados y a la Autoridad Laboral, por despidos colectivos o causas objetivas, la empresa vendrá obligada, si éstos se producen por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a, notificar por escrito al comité de empresa o delegados de personal las medidas a adoptar, sus fundamentos y documentos en los que se justifique su pretensión. Sin prejuzgar la suficiencia de ésta, si el despido fuera motivado por causas económicas, se deberá aportar la documentación económica referente a los tres últimos años. Deberá por otro lado, conceder un plazo de 72 horas desde dicha modificación, para que los citados representantes de los trabajadores, emitan informe al respecto que no tendrá carácter vinculante. El incumplimiento por parte de la empresa de tales requisitos formales, traerá consigo la nulidad del despido.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) que acuerda, la empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contratos en los siguientes supuestos: trabajadores durante período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo embarazo, adopción o acogimiento o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice en dicho período; la de los trabajadores/as embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión, y la de los trabajadores que hayan solicitado una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares, o estén disfrutando de ella. Lo establecido será de aplicación, salvo que la decisión extintiva no guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

---

<sup>250</sup> También se dispone en los siguientes convenios: CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), con la particularidad de que la empresa podrá disponer que el trabajador pase a disfrutar vacaciones si tuviera períodos pendientes.

- . Los convenios colectivos de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) disponen: el empresario complementará la comunicación de cese del trabajador acompañando una propuesta de liquidación.

En cuanto al finiquito, los siguientes convenios colectivos acuerdan:

- . CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04): los trabajadores podrán exigir con 48 horas de antelación a la firma del cese, copia de recibo de finiquito para los usos que estime oportunos. En el mismo sentido el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04), con el objeto de que el trabajador pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.
- . CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03): los finiquitos que se suscriban por cese del trabajador se deberán hacer por escrito y firmarse ante la presencia de un representante legal de los trabajadores. De no cumplirse tal requisito, los finiquitos no tendrán carácter liberatorio.

## **CAPÍTULO XIV. DERECHOS COLECTIVOS**

### **1.- ASAMBLEA Y DERECHO DE REUNIÓN**

Del derecho de reunión a través de las “asambleas” se ocupa el Capítulo II (arts. 77 a 81), del Título II, “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”, del ET.

El art. 77 ET regula que, “los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea”. “La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla y será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, como responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.”

La negociación colectiva del sector examinado se encarga en algunos de sus convenios colectivos de mejorar el derecho de reunión de los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo, poniendo a disposición unas horas mensuales o anuales, dependiendo de los casos, para su uso en asambleas. Encontramos los siguientes convenios colectivos: el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) donde se regula que, en los centros de trabajo los trabajadores dispondrán de una hora mensual para celebrar asambleas, que de no ser consumida se acumulará trimestralmente, con el requisito previo de comunicarlo al empresario con 24 horas de antelación; el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) pone a disposición de los trabajadores 4 horas al año de jornada de trabajo para la asistencia a asambleas; el CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) concede un crédito horario a todo el personal de 12 horas al año, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas al mes, y; CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) regula que los trabajadores dispondrán dentro de la jornada laboral de una hora al mes de asamblea, con un máximo de 6 horas anuales, previo aviso al empresario con 24 horas de antelación.

El lugar de reunión para la asamblea es regulado en el art. 78 ET, el cual nos indica que, “será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario”. Hemos visto en los convenios colectivos mencionados anteriormente el acuerdo de celebración de las reuniones dentro de la jornada laboral a través de la puesta a disposición de unas horas mensuales o anuales para los trabajadores, no obstante tal y como el propio art. 78 ET nos indica, el mismo se puede acordar con el empresario si el convenio colectivo no se ha encargado de recogerlo. En caso de que no exista ni acuerdo convencional ni colectivo con el propio empresario, la asamblea tendrá lugar fuera de las horas de trabajo y en este sentido lo encontramos dispuesto en algunos de los convenios colectivos del sector analizados<sup>251</sup>.

---

<sup>251</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), donde se acuerda que se podrá disponer del centro de trabajo hasta 24 horas al año, avisando con 24 horas de antelación, salvo casos

El art. 79 del ET regula la convocatoria, la cual deberá expresar el orden del día propuesto por los convocantes, debiendo comunicarse al empresario con 48 horas de antelación, como mínimo. Estas horas de antelación para comunicar la asamblea al empresario se recogen en algunos de los convenios colectivos examinados en el mismo sentido que el art. 79 ET, pero también existen casos aislados donde se acuerda en convenio que es suficiente con preavisar 24 horas antes de la celebración, e incluso menos, como en el CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) para aquellos casos urgentes siempre y cuando haya posibilidades de dar conocimiento al responsable de la empresa.

Existe otro conjunto de convenios colectivos de entre los analizados que incluyen el derecho de reunión, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, entre las acciones sindicales de los trabajadores afiliados a un sindicato<sup>252</sup>, tal y como se regula en el art. 8.1.b de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), siempre que lo hagan fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

## 2.- REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

### A) Competencias

Las competencias y funciones de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo se consagran como verdaderos derechos de éstos y de los trabajadores por ellos representados, sin que se transformen en obligaciones o deberes del representante frente al empleador<sup>253</sup>. Estas competencias son atribuidas tanto a los comités de empresa como a los delegados de personal (art. 62.2 ET), y se disponen en el art. 64 ET.

Son varias las competencias que legalmente se recogen en el art. 64 ET para los representantes legales o unitarios, pero intentaremos sistematizarlas observando su repercusión en la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera, en:

#### a) Competencias de información

Estas pueden a la vez, dividirse en<sup>254</sup>:

. *Recepción o conocimiento de la siguiente información:* a) al menos trimestralmente, de la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos (art. 64.1.1º

---

urgentes y con posibilidades de dar conocimiento al responsable de la empresa; CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03), y; CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05).

<sup>252</sup> En este sentido, entre ellos: CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>253</sup> Palomeque López, M.C., "El comité de empresa y sus competencias" en *El Estatuto de los trabajadores veinte años después*, Edición Especial nº 100 REDT, Ed. Civitas, Madrid, 2000, pg 1248 y ss.

<sup>254</sup> Seguiremos en la sistematización a Palomeque López, M.C., ob. Cit.

ET); b) conocer 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 los demás documentos que se den a conocer a los socios (art. 64.1.3º ET)<sup>255</sup>; c) conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan (art. 64.1.8º ET); d) ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves (art. 64.1.7º ET) e) recibir la copia básica de los contratos y de la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieron lugar (art. 64.1.2º ET)<sup>256</sup>; f) conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral (art. 64.1.6º ET)<sup>257</sup>; g) del pago del salario, así como el pago delegado de las prestaciones de seguridad social (art. 29.4 ET); h) de la encomienda a los trabajadores de funciones inferiores a las inicialmente pactadas (art. 39.2 ET); i) de la decisión de traslado de trabajadores a un centro distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, con antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad (art. 40.1 ET); j) de la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad (art. 41.3 ET); k) del cambio de titularidad de la empresa (art. 44.1 ET); l) recibir la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras de la decisión empresarial en los períodos de consulta con los representantes legales de los trabajadores en los casos de movilidad geográfica de trabajadores (art. 40.2 ET), modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo (art. 41.4 ET) y, de despido colectivo (art. 51.2 ET)<sup>258</sup>.

. *Información activa (suministro o emisión de información).* Los órganos de representación legal de los trabajadores han de emitir informe, con carácter previo, en las siguientes materias (art. 64.1.4º ET): a) reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla; b) reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones; c) planes de formación profesional de la empresa; d) implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo; e) estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo<sup>259</sup>; f) en la

---

<sup>255</sup> Ambos apartados del art. 64 ET, 1.1º y 1.3º, se incluyen de forma similar en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 03/09/02).

<sup>256</sup> Del mismo modo se dispone en algunos de los convenios colectivos, como el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04). En el CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) y en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) se acuerda además que, los representantes legales de los trabajadores recibirán también información de los contratos de puesta a disposición así como sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios.

<sup>257</sup> De la misma manera aparece regulado en algunos de los convenios colectivos analizados, como por ejemplo en el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04).

<sup>258</sup> En el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) se dispone que simultáneamente a la adopción de cualquier medida que suponga alteración de las condiciones de trabajo colectivas o personales establecidas, salvo que se haya acordado con el interesado, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

<sup>259</sup> Este apartado del art. 64 ET se dispone repetitivamente en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de

fusión, absorción o modificación del “status” jurídico de la empresa cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo (art. 64.1.5º ET); g) emitir información a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales (art. 64.1.12º ET). Como excepción, en el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) se acuerda que, las empresas facilitarán a sus trabajadores (no habla de representantes legales ni sindicales, sino de trabajadores en general) información acerca de la marcha general de las mismas y les oirán en cuantas sugerencias puedan éstos aportar para la mejora de la misma.

**a)**  
**competencias de vigilancia y control**

**Co**

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes y; de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa (art. 64.1.9º ET)<sup>260</sup>.

**b)**  
**s competencias y funciones**

**Otra**

Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en al empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares (art. 64.1.10º ET) y; colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos (art. 64.1.11º ET)<sup>261</sup>.

**B) Derechos**

---

mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 03/09/02).

<sup>260</sup> Así también se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02). En los mismos, además se incluyen otras competencias como: ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y efectividad de la misma en los centros de formación de la empresa; velar porque en los procesos de selección de personal se cumpla con la normativa y no se vulnere el principio de no discriminación y fomento de la política racional de empleo. En el CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) se dispone como competencia de los representantes legales, el participar en los procesos de selección de personal. De manera similar en el CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) y CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), a los representantes unitarios se les informará de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso y de los criterios a seguir en la selección, pudiendo éstos hacer las sugerencias que consideren oportunas.

<sup>261</sup> Ambas competencias aparecen en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).



Además de las competencias descritas anteriormente, que como hemos indicado suponen verdaderos derechos, los representantes legales o unitarios de los trabajadores gozan de los siguientes derechos:

#### **a) Derecho a locales y tabloneros de anuncios**

Este derecho aparece regulado en el art. 81 ET de la siguiente manera, “en las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal y comités de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tabloneros de anuncios”.

No abundan las cláusulas convencionales que incluyan el derecho a locales, sin embargo sí aparecen entre los convenios colectivos examinados disposiciones sobre el derecho a tabloneros de anuncios, siendo habitual que se reconozca indistintamente tanto para los representantes unitarios o legales como para los sindicatos establecidos en la empresa.

En algunos convenios se condiciona el derecho a disponer de tabloneros de anuncios a ciertas circunstancias, como en el CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) donde se dispone que, en aquellos centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tabloneros de anuncios donde los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones (no se exige ningún requisito para el sindicato cuya representación ostente el delegado de personal), a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro<sup>262</sup>. Otros convenios como el de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05), al igual que hace el ET, condiciona el derecho a las características de la empresa, poniéndose a disposición de los representantes legales dicho tablón siempre que éstas lo permitan. En casos como el del CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03), el requisito para disponer de tablón de anuncios es la petición escrita de los representantes de los trabajadores.

El resto de los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera que incluyen el derecho a disponer de tabloneros de anuncios, lo hacen sin requerir ninguna condición. Así lo encontramos en: el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05)<sup>263</sup>; CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) y servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), donde se hace referencia a su disposición preferentemente en lugares no accesibles al público; CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04), de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) y, de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), donde se otorga el derecho a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y aquellos que tengan representación en el comité de empresa; CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) y del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05), en los que se reconoce a los delegados de personal y comités de empresa para que puedan ejercer su derecho a la comunicación, sobre aquellos asuntos de interés sindical o laboral; CC de transporte de mercancías por

---

<sup>262</sup> Este requisito previo, también se exige en los CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) y de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>263</sup> Art. 33, “todos los centros de trabajo dispondrán de un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos, donde poder informar debidamente a los trabajadores”.

carretera de Lugo (DOG 15/10/03), cuyo tablón también podrá ser utilizado por la empresa para cualquier comunicación de interés; CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05), donde simplemente se acuerda la instalación en todas las empresas de un tablón de anuncios.

### **b) Otros derechos**

- Derecho a los permisos que fuesen necesarios para participar en las comisiones negociadoras y/o mixtas paritarias del convenio colectivo, todo ello para que dispongan de las máximas facilidades en su labor negociadora<sup>264</sup>.
- Derecho a acceder a los partes donde los conductores especifican cualquier anomalía o avería ocasionadas en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella, para tener plenas garantías en al defensa de los hechos, tal y como se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05).

### **C) Garantías**

El art. 68 ET<sup>265</sup> regula las garantías que tienen los representantes legales de los trabajadores, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos.

Se observa que salvo la garantía de disponer del crédito de horas mensuales la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera no hace ni modificación ni mejora de las restantes garantías que recoge la norma legal, incluyéndose, en algunos de los convenios analizados, de forma repetitiva en su articulado<sup>266</sup>.

---

<sup>264</sup> Así se acuerda en el CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01).

<sup>265</sup> Art. 68 ET:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el art. 54 ET. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: 1º Hasta 100 trabajadores, quince horas; 2º De 101 a 250 trabajadores, veinte horas; 3º De 251 a 500 trabajadores, treinta horas; 4º De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas; 5º De 751 en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

<sup>266</sup> Es el caso del CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 03/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

Respecto al crédito de horas mensuales retribuidas que se ponen a disposición de los representantes de los trabajadores, la negociación colectiva se preocupa principalmente de dos aspectos: mejorar el número de horas, incrementando éstas y, por otra parte, regular la acumulación de las mismas en uno o varios de los miembros del comité de empresa o de los restantes delegados de personal.

Según lo dispuesto en el art. 68 ET, el número de horas mínimo del que podrán disponer los representantes de los trabajadores es de 15 mensuales, en empresas de hasta 100 trabajadores. Este mínimo es mejorado en los siguientes convenios colectivos:

- El CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05) acuerda 20 horas mensuales en empresas de menos de 50 trabajadores, exigiendo además, que se avise con 24 horas de antelación al empresario y que no se solicite menos de 4 ni más de 8 al día;
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) donde se acuerda que en aquellos casos en los cuales exista un solo delegado de personal, éste disfrutará de 192 horas por cada semestre del año, disponiendo que en ningún caso podrá utilizar más de 90 horas al mes, y además se establecen horas para cursos de formación y horas ilimitadas para la negociación colectiva de acuerdo con la duración de las vacaciones.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) en el que se acuerda 240 horas anuales como mínimo y un número de horas ilimitadas para la negociación colectiva de acuerdo con la duración de las reuniones. El mismo crédito anual se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05), ampliándose en caso de que se participe en la negociación colectiva de convenios colectivos. Además el convenio acuerda que en las empresas de menos de 6 trabajadores se admite la existencia de representante de los trabajadores, con un crédito de 12 horas anuales para sus actuaciones.
- El CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), donde se establecen 20 horas mensuales como mínimo para cada uno de los representantes legales de los trabajadores. En la misma cuantía aparece en el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) donde además en dos ocasiones al año podrán disponer de 4 horas más al mes; en el CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02), previa comunicación con 48 horas de antelación a la empresa. Además en dicho convenio se dispone que no se computarán en dicho crédito mínimo las horas dedicadas a la negociación del convenio colectivo.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05) acuerda 25 horas al mes como mínimo, no computándose las horas que se dediquen a la negociación colectiva, y siempre que se comunique con 48 horas de antelación al empresario el uso de las mismas. Igual crédito de horas se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), donde se dispone de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas (se entiende que como mínimo), no computándose dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembros de comités, como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por al ámbito de la negociación referida. Tales horas podrán también ser consumidas, nos dice el convenio, para la asistencia a cursos de formación.
- El CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) acuerda un mínimo de 28 horas al mes para atender a su formación y cualquier otra

labor sindical, siempre que exista convocatoria previa y justificación posterior. El mismo número de horas dispone el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04), las cuales tendrán carácter acumulativo por períodos bimensuales cuando así lo soliciten.

- Caso especial es el de CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03) al acordar en su art. 62 que el crédito horario para los delegados de personal o miembros de comité de empresa previsto por el art. 68 ET, se incrementa en 16 horas mensuales. Se interpreta que en cada uno de los tramos.

En cuanto a la acumulación de horas, el art. 68 ET deja a disposición de la negociación colectiva su pacto y ésta lo hace de muy diversas maneras. Por ejemplo:

- En el CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) se acuerda que, en los casos de asistencia a cursos de formación de delegados de personal, se podrá de común acuerdo entre la empresa y los delegados, utilizar mediante su acumulación las horas no dispuestas de los restantes delegados a las suyas propias.
- En el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) se dispone que, en cada empresa se determinará el o los miembros del comité de empresa en quienes se concentren dichas horas, pudiéndose acumular las horas por períodos de tres meses, previa comunicación al empresario con 48 horas de antelación a su disfrute.
- El CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05), posibilita la cesión parcial del crédito horario para su acumulación a favor de los miembros de la comisión paritaria, que no podrá exceder de 275 horas al mes por cada sindicato.
- El CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) deja a disposición de los trabajadores la elaboración de una norma de acumulación de horas sindicales, entregando copia a la empresa y no superando el total de horas previstas para la jornada en convenio.
- El CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04) indica que el crédito horario se podrá acumular en una misma persona, por períodos de hasta tres meses y previa notificación a la empresa. En el mismo sentido se regula en el CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02) pero, con el requisito indispensable de pertenecer a la misma candidatura sindical en la empresa, así como preavisar con 15 días de antelación y pactar con la dirección de la empresa la fecha en la que se hará uso de dicha acumulación.

### **3.- REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES**

#### **A) Derecho a la acción sindical**

Es frecuente que en los convenios colectivos examinados se incluyan cláusulas repetitivas de la norma legal en cuanto al derecho fundamental, que tienen todos los trabajadores en la empresa, a sindicarse libremente<sup>267</sup>, tal y como se hace en el art. 28 de nuestra Constitución y en el art. 1.1 de la LOLS.

En cuanto al deseo de los trabajadores de comunicar al empresario su afiliación a un sindicato, son algunos de entre los convenios colectivos examinados los que se

---

<sup>267</sup> Así se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

encargan de disponerlo, debiéndose hacer por escrito y teniendo el empresario la obligación de acusar recibo de la comunicación<sup>268</sup>.

Existen un grupo de convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera que, en conexión con el respeto a la libertad sindical y el derecho de no discriminación disponen que, las empresas no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical<sup>269</sup>.

Tal y como se regulan las formas de acción sindical en el art. 8.1.b) y 8.1.c) LOLS en el ámbito de empresa o centro de trabajo, se recogen literalmente en algunos de los convenios colectivos analizados<sup>270</sup>, tales como: el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato de celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa.

La recaudación de la **cuota sindical** a requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato también es motivo de regulación en la mayoría de los convenios colectivos analizados disponiendo que, las empresas descontarán en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central a la que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la cantidad. La empresa por otra parte, entregará copia de la transferencia a la representación de los trabajadores<sup>271</sup>.

En el CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), se deja a disposición de la empresa y de los representantes de los trabajadores que acuerden o pacten la fórmula para el descuento de la cuota sindical.

---

<sup>268</sup> Esta cláusula aparece en CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).

<sup>269</sup> Se recoge en el CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05).

<sup>270</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de León (BOP 12/09/01); CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

<sup>271</sup> Así se dispone en el CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03) y; CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).

## **B) Derecho a constituir secciones sindicales**

La constitución de secciones sindicales se regula en el art. 8.1.a) LOLS, como un derecho que tienen los afiliados a un sindicato en el ámbito de empresa o centro de trabajo.

Dicho derecho forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, según doctrina constitucional<sup>272</sup>, sin injerencias empresariales o estatales, por lo que llama la atención que en convenios colectivos como el de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) se reconozca su constitución, únicamente, a aquellas empresas de más de 50 trabajadores y con el 20% de afiliados a una misma central o, el CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03) que exige al menos un 10% de afiliación del número de trabajadores de su plantilla a una de las centrales sindicales mayoritarias en la empresa, para que puedan constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales.

El resto de convenios colectivos, de entre los analizados, que incluyen en su articulado la constitución de secciones sindicales, lo hacen sin impedimento ni requisito<sup>273</sup>.

A tenor del art. 8.2 LOLS y sin perjuicio de lo que se establezca en convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos<sup>274</sup>: disponer de un tablón de anuncios para facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato, situándose el mismo en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores; a la negociación colectiva, en los términos establecidos en la legislación específica; a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

## **CAPÍTULO XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En virtud del art. 91 ET que establece, en su primer párrafo, 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”, quedando estipulado que, se encomendará a la Comisión Paritaria tantas funciones como las partes crean conveniente pero principalmente y por imperativo legal la solución de conflictos que se deriven de la propia aplicación e interpretación del

---

<sup>272</sup> STC 229/2002, de 9 diciembre, FJ nº 2.

<sup>273</sup> Así lo contemplan los CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona ( DOGC 17/12/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05).

<sup>274</sup> De igual forma aparece regulado en el CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) y; CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02).

convenio colectivo. No obstante, dicho artículo en su segundo párrafo dispone que “en los convenios colectivos se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación de los convenios colectivos”, es decir, se permite la instauración de procedimientos extrajudiciales a través de la negociación colectiva.

Un gran número de los convenios colectivos examinados se someten, mayoritariamente, cuando se han agotado previamente las actuaciones establecidas por la Comisión Paritaria, a Sistemas de Resolución de Conflictos Colectivos, acordados normalmente en ámbitos regionales o bien, en nivel estatal (ASEC), como medio precedente de la jurisdicción competente. Dicho sometimiento también lo encontramos en el art. 8 AGTMC que dispone, “en caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación; el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a mediación o arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes discrepantes”. En el art. 59 AGTMC se dispone, “los convenios colectivos que contengan pactos sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos para resolver las discrepancias surgidas en al aplicación e interpretación de normas estatales o pactadas, así como en los períodos de consulta en todos o en alguno de los supuestos de huelga, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y despido colectivo, 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”. Por otra parte, en el mismo artículo segundo párrafo, se establece: “habiéndose acordado ratificar para el sector de transporte de mercancías por carretera el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), 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”.

Se observa después del análisis que, mayoritariamente, cada convenio se somete al sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales acordado en su Comunidad Autónoma. Como ejemplo:

- . Se someten a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), agotadas sin acuerdo las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión Paritaria, los convenios colectivos de algunas provincias de la CCAA de Andalucía, como: transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05), CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02), CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04), CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04), CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) y CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04).
- . Del mismo modo, el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04) y CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) lo hacen al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), a través de la mediación, arbitraje o conciliación que en el mismo se recogen.

- . Los convenios colectivos de las provincias de Extremadura expresan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX).
- . Los convenios colectivos de las provincias de Cataluña, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, subordinándose su operatividad a la publicación del correspondiente Reglamento de funcionamiento y posterior constitución del Tribunal Laboral, previsto en el art. 3.1 del citado acuerdo, en cuanto a la salud laboral, la formación profesional y la solución de conflictos de trabajo.

Llama la atención, únicamente, por la minuciosidad de explicación en el procedimiento el CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04) que en su art. 33 denominado, "resolución de conflictos", se adhiere al ASEC-EX y a continuación expresa detalladamente:

- a) Que dicho Acuerdo regulará los procedimientos para la solución de conflictos de carácter colectivo e individual que surjan entre los empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas.
- b) Quedan excluidos de este acuerdo las materias que versen sobre Seguridad Social.
- c) Los procedimientos no jurisdiccionales para la solución de conflictos son: el acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, la mediación y el arbitraje. Teniendo carácter preferente el intento de solución de conflictos laborales a través de la Comisión Paritaria, constituyendo trámite preceptivo para el caso de la vía arbitral o jurisdiccional en aquellos conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo.
- d) El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación restablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance. La designación del mediador se hará de mutuo acuerdo entre las partes y las propuestas de solución que ofrezca a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia será vinculante y gozará de fuerza ejecutiva.
- e) Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan encomendar a un árbitro y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias. Existirán dos tipos de arbitraje: el privado, cuando las partes decidan designar de común acuerdo un árbitro y; arbitraje institucional público formalizado. El compromiso de arbitraje será fruto de libre acuerdo entre las partes, no obstante en caso de conflicto por aplicación o interpretación del convenio colectivo, o bien en caso de negociación de larga duración, sin que sea posible el acuerdo, se acudirá al arbitraje. Una vez formalizado el compromiso arbitral y durante el plazo que se establezca para la emisión del laudo, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre las cuestiones sujetas a dicho laudo. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social y solo podrá ser recurrido ante el orden de la jurisdicción social, cuando el árbitro se haya excedido en sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, haya violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, o contradiga normas constitucionales o legales.
- f) En cuanto a los conflictos individuales, los órganos tripartitos que se constituyan de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de los conflictos individuales, estarán compuestos por un representante de cada uno de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos y por la administración. Éstos arbitrarán en todos los conflictos individuales, surgidos de la relación laboral entre empresarios y trabajadores dentro del plazo que se establezca y con suspensión de la caducidad de acciones, como requisito previo y necesario para acudir al orden social de la jurisdicción. En caso de avenencia lo acordado tendrá fuerza ejecutiva para los intervinientes.





## CAPÍTULO XVI. COMISIÓN PARITARIA

### 1.- INTRODUCCIÓN

El art. 85.3.e) ET dispone como contenido mínimo de los convenios colectivos, “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”. Por lo que en función de esta cláusula y teniendo en cuenta el art. 91 ET, los convenios colectivos deberán instaurar una comisión paritaria que se encargue, además del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, de aquellas atribuciones que fijen las partes para las mismas.

Es por ello que en la totalidad de los convenios colectivos examinados encontramos la designación de una Comisión Paritaria, así como en el art. 7 AGTMC<sup>275</sup>.

La mayoría de los convenios colectivos del sector de transporte de mercancías por carretera disponen similares funciones a la Comisión Paritaria, teniendo en cuenta lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y lo estipulado en el art. 7 AGTMC, añadiendo a las mismas otras como, resolución de peticiones de descuelgue salarial, o bien, de manera general “cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio”.

### 2.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA

No existe previsión en cuanto al número de miembros que formarán la Comisión Paritaria, siendo el único requisito que se compongan de igual número de miembros por cada parte - empresarial y social -. Es por ello, que entre los convenios colectivos examinados encontramos distintas previsiones sin uniformidad en cuanto al número de componentes, desde un miembro por cada parte hasta doce<sup>276</sup>.

---

<sup>275</sup> Art. 7 AGTMC: “Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmante de este Acuerdo general. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo general e interpretación de sus preceptos
- Previa aceptación expresa por su parte, arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte de los mismos.
- Elevación a las organizaciones firmantes del presente Acuerdo general de las propuestas que juzgue oportunas en orden a: constitución de ponencias o comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional; estudio sobre la aplicación al Sector de Transportes de Mercancías por carretera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo; estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones; Acuerdo Sectorial de Formación Continua, cuando se modifique la normativa de carácter general; estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, en el supuesto a que se refiere el art. 14.2, siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la entrada en vigor de este Acuerdo general.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. No obstante, será necesario acuerdo unánime de los miembros de la Comisión asistentes a la reunión que al efecto se convoque para que puedan válidamente adoptarse acuerdos en materias no comprendidas en la relación precedente. Los acuerdos que interpreten preceptos de este Acuerdo general tendrán la eficacia de éste.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá cada tres meses”

1

- 1 miembro por cada parte: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04).
- 2 por cada parte: CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01); CC de transportes discrecionales de mercancías

En cuanto al funcionamiento de la Comisión Paritaria, no todos los convenios regulan dicho procedimiento<sup>277</sup>, remitiéndose algunos de ellos a su posterior reglamento de actuaciones que establecerá la propia Comisión<sup>278</sup>.

Se observa que son escasos los convenios colectivos que fijan una periodicidad de las reuniones<sup>279</sup> y convocatorias que deben darse en tales Comisiones, dejándolo en la mayoría de los casos abierto para cuando se plantee un conflicto, duda o discrepancias entre las partes<sup>280</sup>.

En lo que se refiere a los votos necesarios para adoptar los acuerdos encontramos entre los convenios colectivos examinados variedad, los que no hacen ninguna referencia<sup>281</sup>, los que optan por la unanimidad<sup>282</sup> o bien, aquellos que requieren la mayoría simple de los vocales<sup>283</sup>.

- 
- por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de tracción de mercancías, garajes y servicios de lavado y engrase de Teruel (BOP 22/04/04).
  - 3 por cada parte: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Valladolid (BOP 12/12/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04); CC de transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP 26/12/02).
  - 4 por cada parte: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04); CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04); CC del sector servicio público de transporte de mercancías por carretera de Sevilla (BOP 30/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).
  - 5 por cada parte: CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05).
  - 6 por cada parte: CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Valencia (BOP 05/02/03).
  - 8 por cada parte: CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03);
  - 12 por cada parte: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04);

<sup>277</sup> Sí lo hacen: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01), CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) y CC de transporte de mercancías por carretera de Toledo (BOP 16/10/02) lo hacen sucintamente.

<sup>278</sup> Así aparece estipulado en muchos de los convenios colectivos, a modo de ejemplo el CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05).

<sup>279</sup> En algunos de los convenios colectivos si se regula la periodicidad de las reuniones: CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) y CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05), dos veces al año; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) y CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05), cada tres meses; CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05), semestralmente; CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03), al menos cada dos meses y siempre que se considere oportuno.

<sup>280</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04).

<sup>281</sup> A modo de ejemplo: CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Badajoz (DOE 13/07/04), etc.

Entre los plazos que se otorgan a la Comisión Paritaria para que resuelva las cuestiones o conflictos planteados, podemos encontrar: 5 días<sup>284</sup>, 10 días<sup>285</sup>, 15 días<sup>286</sup>, 20 días<sup>287</sup> o 30 días<sup>288</sup>.

En algunos de los convenios colectivos se señala un domicilio o sede de la Comisión Paritaria, también existen casos en los que se dan los nombres de los componentes de las mismas.

---

<sup>282</sup> Entre los que optan por la unanimidad: CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04).

<sup>283</sup> Entre los que acuerdan por mayoría: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04); CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03); CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05).

<sup>284</sup> CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) y CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04).

<sup>285</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte regulares de mercancías de Jaén (BOP 22/12/04).

<sup>286</sup> CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04).

<sup>287</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05).

<sup>288</sup> CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).

## CAPÍTULO XVII. OTRAS DISPOSICIONES

En este apartado se examinan aquellas cláusulas convencionales que no encajan plenamente en algunos de los epígrafes anteriores, tales como: la retirada o suspensión del carné de conducir, donde los convenios colectivos adoptan distintas consecuencias o soluciones ante tal hecho y el pago de multas o sanciones.

### 1.- RETIRADA O SUSPENSIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR

Es frecuente en la negociación colectiva del sector analizado la inclusión de cláusulas que disponen soluciones o consecuencias para aquellos trabajadores que por sanciones de tráfico se les retire el carné de conducir, temporal o definitivamente.

Son tres las posibles soluciones que acuerdan los convenios colectivos en estos casos: recolocación a otro puesto, suspensión del contrato de trabajo o excedencia con reserva de puesto y, muy minoritariamente, resolución del contrato.

Es habitual encontrar cláusulas convencionales que ante la suspensión o retirada del permiso de conducir, siempre y cuando sea por una infracción cometida con ocasión o como consecuencia del servicio que se realice por cuenta de la empresa, acuerdan que el personal afectado realice aquellos trabajos que le encomiende la empresa dentro de las ocupaciones normales de la misma, o bien, se les asigna un nuevo puesto. Dentro de este beneficio, algunos convenios colectivos optan por acordar que el trabajador durante un tiempo siga percibiendo el mismo salario<sup>289</sup> o, que perciba el salario correspondiente a la categoría profesional y puesto de trabajo que efectivamente realice en dicho período<sup>290</sup>. Lo normal es que dicho beneficio se otorgue para un determinado tiempo,

---

<sup>289</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Almería (BOP 20/05/05) acuerda la conservación de antigüedad y salario por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice; CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) establece que el trabajador deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías, garantizándose dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por 6 meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez. Se amplía dicho beneficio durante el período in itinere con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta. Se excluirán los casos de ingestión habitual y probada de drogas y alcohol. En caso de retirada definitiva del permiso de conducción, las empresas acoplarán al conductor a otro puesto de trabajo y de no ser posible en la propia empresa, se crea solidariamente por parte de la patronal una bolsa de empleo que garantice la recolocación del trabajador afectado en otras empresas del sector, dichos trabajadores tendrán total preferencia para ocupar cualquier oferta de trabajo que se produzca en las empresas afectadas por el presente convenio; CC de tracción mecánica de mercancías y logística de Gerona (DOGC 12/11/04) durante un tiempo no superior a seis meses, incluyéndose también las retiradas del permiso de conducir in itinere; CC de transporte de mercancías y logística de Guadalajara (BOP 30/07/04) lo acuerda solamente para tres meses, posterior a esta fecha no existe regulación al respecto; CC de transporte de mercancías por carretera de Lugo (DOG 15/10/03) donde al trabajador se le garantiza salario correspondiente a su categoría aún ubicado en otro puesto, por el período de 6 meses; CC de transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte de Madrid (BOM 14/04/05) únicamente por tres meses, teniendo en cuenta que dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa y que en empresas de menos de 25 trabajadores se suspenderá el contrato de trabajo durante el período de privación del carné de conducir; CC de transporte de mercancías por carretera de Orense (DOG 27/06/05) si la retirada del permiso de conducir es menor de seis meses; CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05) cuando la retirada del carné de conducir sea inferior a 13 meses, y de hasta dos años y un mes para los conductores de mercancías peligrosas.

<sup>290</sup> Así se dispone en los siguientes convenios colectivos: CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04), donde se concede este beneficio a los trabajadores de empresas de más de veinte trabajadores, exceptuándose a aquellos trabajadores a quienes se les retire el permiso de conducir como consecuencia de accidente ocurrido utilizando el vehículo fuera de la jornada laboral, a los que se les retire por causa de embriaguez y a aquellos que sean reincidentes; CC de transporte de mercancías de Alicante (BOP 27/01/04) dispone que la asignación de un nuevo puesto será para un período máximo de seis meses; CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04) donde dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si en dicha situación no se encuentran un número de conductores superior al 10% de los que presten servicio y que la antigüedad del conductor sea de al menos

aunque existen casos excepcionales que lo disponen para la total duración de la sanción<sup>291</sup> y, por otra parte, para tener derecho al mismo, la retirada del permiso de conducir no se haya debido a causas de embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del mismo.

Otros convenios colectivos optan por una solución mixta, otorgando el beneficio de la recolocación durante un determinado tiempo y posteriormente el contrato de trabajo queda suspendido hasta que finalice la sanción, sin derecho a salario<sup>292</sup>. En otros casos, la opción no depende del tiempo de la sanción sino del tamaño de la empresa, por ejemplo el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTHA 05/03/04) acuerda la suspensión del contrato como consecuencia de la retirada del permiso de conducir, cuando la empresa tiene menos de veinte trabajadores y únicamente por un período de seis meses<sup>293</sup>. Y una solución mixta aparece dispuesta en el CC de transporte de mercancías por carretera de Guipúzcoa (BOP 10/05/04) donde, en caso de que le sea retirado por tiempo no superior a tres meses el carné de conducir, la empresa deberá recolocar al trabajador a un puesto distinto, respetando todas las cantidades devengadas en el mes anterior, pero en el supuesto que la retirada del permiso de conducir sea de más de 90 días, las empresas con una flota de 5 camiones o menos por centro de trabajo ejercerán el derecho de opción entre la concesión al trabajador de una excedencia o destinarlo a un puesto de trabajo inferior de categoría, que pueda existir en la empresa, con el salario correspondiente a dicho puesto, en cambio, para las empresas con flota superior a 5 camiones por centro de trabajo deben garantizar el puesto de trabajo al trabajador sancionado por el tiempo que dure dicha sanción.

---

dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado de igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años; CC de transporte de mercancías por carretera de Navarra (BON 23/03/05) acuerda la garantía de percepción de salario real y empleo por un período de cuatro meses, si el período de retirada del permiso es superior a cuatro meses, solamente se garantizará el puesto de trabajo quedando en suspenso el salario y empleo del trabajador; CC de transporte de mercancías por carretera de Salamanca (BOP 07/07/04) durante el período de tres meses, donde los 30 primeros días el trabajador deberá de disfrutar de sus vacaciones, quedando exentas de tal obligación las empresas con menos de 5 conductores.

<sup>291</sup> CC de tracción mecánica de mercancías de Lérida (DOGC 04/03/05) siempre que sea por conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma.

<sup>292</sup> CC de agencias de transportes de cargas fraccionadas de Burgos (BOP 10/12/03) dispone que en el caso de retirada de carné de conducir por un período no superior a tres meses, el trabajador podrá ser acoplado a un puesto de trabajo de igual o inferior categoría al que venía ocupando, teniendo en cuenta que durante los 30 primeros días de la retirada del carné, el trabajador procederá al disfrute de sus vacaciones. Si la retirada fuese superior a tres meses, se aplicará la suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes hasta el final de la sanción; CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04) que acuerda la recolocación por un período máximo de seis meses o de ocho tratándose de la tarjeta de ADR; CC de transporte de mercancías por carretera de Huesca (BOP 24/06/03) que durante los tres primeros meses acoplará al trabajador a otro puesto percibiendo las retribuciones correspondientes al mismo y, para el caso de que la retirada sea por un tiempo no superior a un año, se le suspenderá el contrato de trabajo con reserva de puesto; CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05) acuerda para los casos de suspensiones inferiores a seis meses la recolocación del trabajador en otro puesto, siempre que tenga una antigüedad superior a dos años y, cuando es superior a 6 meses tendrá derecho a una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, siendo el tiempo máximo para dicha excedencia el que marque la legislación para la contratación temporal por razones eventuales.

<sup>293</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Ciudad Real (BOP 04/03/05); CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04), no se aplicará el beneficio de recolocación del trabajador en otro puesto cuando los centros de trabajo cuenten con menos de 25 trabajadores sin indicar límite de tiempo al respecto, optando entonces por la suspensión del contrato de trabajo durante toda la vigencia de la sanción; CC de transporte terrestre de mercancías por carretera de Las Palmas (BOP 02/03/05) dispone para las empresas de entre 12 y 25 trabajadores que ubiquen a los trabajadores con retirada del permiso de conducir a otro puesto de trabajo, siempre que éstos tengan una antigüedad en la empresa de más de 2 años y que no hayan disfrutado de dicho beneficio en el transcurso de seis años y, por un período máximo de seis meses. Dicho beneficio no será de aplicación para aquellos centros de trabajo con menos de 12 trabajadores, donde la empresa podrá optar por la reubicación o el aseguramiento privado que garantice el abono durante el período de privación del permiso de conducir de cantidad equivalente al 75% del salario percibido el año natural inmediato anterior.

Hay casos en los que el beneficio de proporcionar al trabajador otro puesto de trabajo se hace depender del sujeto imputable de la sanción, por ejemplo: en el CC de transportes discrecionales de mercancías por carretera de Jaén (BOP 12/08/04) cuando la causa sea imputable al propio trabajador conductor, la empresa deberá proporcionarle trabajo en otro puesto, siempre que la privación no sea superior a un año, siendo condición indispensable para su concesión que dicha retirada no venga causada por un hecho delictivo imputable al conductor, por otro lado, si la privación del carné de conducir es por causa imputable a la empresa, ésta deberá proporcionar trabajo en otro puesto por tiempo indefinido, sin que tal privación sea causa de despido y manteniéndole las mismas condiciones económicas.

También encontramos convenios colectivos como el transporte de mercancía por carretera de Cantabria (BOC 19/07/04), que dejan en manos de la empresa el destinar al trabajador a otro puesto de categoría superior o inferior si lo hubiere, 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 y respetándose todos los derechos adquiridos<sup>294</sup>.

Encontramos cláusulas convencionales, como el art. 14 del CC de transporte de mercancías por carretera de Granada (BOP 04/10/03), que acuerdan una forma de aseguramiento para los casos de retirada del carné de conducir, que garantiza a los trabajadores la percepción de un salario por tiempo de un año a partir de la privación del permiso<sup>295</sup>. Superando el año se producirá la suspensión temporal del contrato con reserva de puesto de trabajo. En esta misma línea, el CC de transporte de mercancías por carretera de La Rioja (BOR 20/04/04) dispone la asignación a dichos conductores a la categoría de peón especializado, desde el primer día de la retirada del permiso de conducir hasta el fin de la sanción en que de forma automática se incorporará a su categoría profesional de conductor pero, si la empresa por su actividad productiva no pudiera acoplar a estos conductores por no disponer de puestos de trabajo de peón especialista, se obliga a las mismas a suscribir una póliza de seguro que garantice al trabajador una cantidad igual a la que percibiría en caso de desempeñar labores de peón especialista, quedando el trabajador en una situación de excedencia forzosa con reserva de puesto de trabajo. Para aquellos trabajadores con una antigüedad de cinco años o más en la empresa, ésta abonará el costo total de la póliza y, para las nuevas contrataciones, durante los dos primeros años de vigencia del presente convenio pagarán el costo de dicha póliza a partes iguales entre la empresa y el trabajador, descontándole la empresa la cantidad correspondiente del salario a razón de 1/12 parte cada mes, en los años sucesivos, la empresa abonará el coste total de la póliza.

Se excluye de todo lo expuesto anteriormente las retiradas de carné por períodos superiores a tres meses derivadas de sanción por consumo de alcohol o drogas, en cuyo

---

<sup>294</sup> A un acuerdo similar, aunque mejorado, llega el CC de transporte de mercancías por carretera de Murcia (BOP 16/05/05) donde las empresas podrán optar por asignar al conductor a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa, con un tope máximo de un año, respetando los salarios que el trabajador disfrutaba como conductor, o bien, suspender el contrato de trabajo por el tiempo de privación del permiso, abonando al conductor una indemnización en concepto de suplidos equivalente a 450 euros mensuales hasta un máximo de un año.

<sup>295</sup> En este sentido el CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Málaga (BOP 03/12/04) deja a las empresas a que opten por formalizar el seguro que garantice a los trabajadores la percepción de un salario mensual de 667 euros durante un año o acoplar al trabajador en otra categoría durante el período que dure la retirada del carné de conducir; CC de transporte de mercancías por carretera de Palencia (BOP 31/08/05) donde se acuerda que la empresa opte entre concertar con una compañía de seguros una póliza que garantice en todo caso al trabajador una percepción igual al salario mínimo interprofesional vigente, durante un período máximo de 18 meses, o bien, emplear el trabajador en otro puesto de trabajo de la empresa, con sueldo de la función que realice; CC de transporte de mercancías por carretera de Zamora (BOP 28/04/04) donde se acuerda que la póliza deberá cubrir todo el período que dure la retirada del carné de conducir.

caso el trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa con reserva de puesto durante el tiempo que dure la retirada.

La consecuencia por retirada de carné de conducir puede ser únicamente la suspensión del contrato de trabajo, causando baja en la empresa y teniendo derecho a reingresar en la misma tan pronto como se encuentre en situación legal para conducir vehículos<sup>296</sup>, o bien, la suspensión siempre que no exista en la empresa otro puesto de trabajo idóneo a las condiciones del trabajador<sup>297</sup>.

Entre los convenios colectivos que dan tres tipos de consecuencias ante la retirada del permiso de conducir, está el CC de transporte de mercancías por carretera de Soria (BOP 23/05/05) que dispone, "cuando la retirada sea de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales; si la retirada es entre un mes y un año, será causa de suspensión del contrato de trabajo por causa de fuerza mayor y; cuando la retirada sea superior a un año, conllevará la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

## 2.- PAGO DE MULTAS

Algunos convenios colectivos incluyen cláusulas donde la responsabilidad del pago de multas de circulación recae en el empresario, o bien, dependiendo de la causa, sobre el trabajador.

La mayoría de los convenios coinciden en acordar que si la multa es debida a un incumplimiento de las normas de circulación y seguridad vial, el pago de la multa será por cuenta del trabajador, y en aquellos casos donde la multa o sanción se deba a incumplimientos de la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre y sus correspondientes reglamentos, así como, exceso de carga, inexistencia de documentación necesaria, etc., correrán por cuenta del empresario<sup>298</sup>. Únicamente no queda muy claro la imputabilidad de la multa, en el CC de transportes de mercancías por carretera y logística de Barcelona (DOGC 17/12/03) al disponer que, las empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a las mismas.

En otros casos, como en el CC de transporte de mercancías por carretera de Córdoba (BOP 19/07/04) se especifica que las empresas serán responsables de las multas o

---

<sup>296</sup> CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05) siempre que concurren las siguientes circunstancias: tener un mínimo de dos años de antigüedad en la empresa y en dicha categoría laboral de conductor; que el accidente imputable al mismo, sea siempre por imprudencia o infracción de tráfico y no de lugar a diligencias penales; que sea la primera vez que se haya impuesto la pena de privación del permiso de conducir; CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03) siempre que el tiempo de la retirada del carné no sea superior a un año, en caso contrario llevará a la resolución del contrato de trabajo.

<sup>297</sup> CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05) se opta por la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, a excepción de que en la empresa exista otro puesto de trabajo idóneo a las condiciones del trabajador.

<sup>298</sup> CC de transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava (BOTH 05/03/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Ávila (BOP 08/03/05); CC de transporte de mercancías de las Islas Baleares (BOIB 13/09/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Cáceres (DOE 23/08/05); CC del servicio discrecional de mercancías y otros modos de transporte de Cádiz (BOP 10/09/02) siempre que sean por causas imputables a la empresa o a los vehículos; CC de transportes de mercancías por carretera de Castellón (BOP 22/07/04); CC de transporte de mercancías de Ceuta (BOCCE 10/05/05); CC de transporte de mercancías por carretera de La Coruña (DOG 29/11/04); CC de transporte de mercancías por carretera de Cuenca (BOP 12/07/01) CC de transporte público de mercancías por carretera de Pontevedra (DOG 03/03/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia (BOP 26/05/03); CC de transporte de mercancías por carretera y logística de Tarragona (DOGC 01/02/05); CC de transporte de mercancías por carretera de Vizcaya (BOP 23/07/03).



sanciones impuestas en los siguientes casos: cuando se deba a exceso de jornada de conducción; a un aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral y; en todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia.

## **CAPÍTULO XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005**

La intención del ANC 2005 en materia salarial es llevar a cabo una política de crecimiento de los salarios moderada que permita adaptarse al contexto económico, apoyando el descenso de la inflación y mejorando la competitividad para potenciar las inversiones productivas y favorecer el empleo estable y seguro. Por lo que, para determinar los incrementos salariales, la negociación debe tomar como primera referencia la inflación fijada por el Gobierno intentando no incrementar los salarios por encima de ella, a excepción de que exista un aumento de productividad en dicho sector. Este criterio es establecido y tenido en cuenta en la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera. Sin embargo, el ANC 2005 señala otro aspecto, el de afrontar cambios en las actuales estructuras salariales, avanzando en una mayor relación entre retribución y productividad que no tiene la repercusión esperada en el sector analizado.

El objetivo de estabilidad en el empleo, mantenimiento y promoción del mismo, desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, que establece el Acuerdo Interconfederal, sí obtiene penetración entre los convenios colectivos examinados.

En cuanto a los criterios a seguir en la contratación, esto es - la promoción de la contratación indefinida, el fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales, fomento de los contratos formativos como vía de inserción laboral y cualificación de los jóvenes, fomento de la contratación a tiempo parcial como alternativa a la contratación temporal- observamos cómo la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera se preocupa de promover la contratación indefinida y la formación profesional, olvidando acciones que lleven al buen uso de los contratos temporales, así como del fomento de los contratos formativos y a tiempo parcial.

Un aspecto que sí se trata, en el sector de transportes de mercancías por carretera, es el acuerdo de las distintas modalidades de jubilación con el objetivo de mantener el empleo, rejuvenecer la plantilla y transformar los contratos temporales en indefinidos.

No existe en la negociación colectiva de este sector ninguna cláusula convencional que trate de introducir nuevas e innovadoras formas de organización del trabajo con la finalidad de conciliar la vida laboral y familiar, tal y como recomienda el ANC 2005, el cual propone como ejemplo el teletrabajo.

Por otra parte, sí se refleja en los convenios colectivos examinados la importancia de los derechos de información de los trabajadores, sobre todo en los casos de subcontratación, contratos de puesta a disposición con ETT, contratos, despidos objetivos y en algunos casos reestructuración de empleo.

En cuanto a la previsión que hace el ANC sobre el absentismo injustificado, encontramos en algunos de los convenios colectivos examinados tal preocupación disponiendo cláusulas que relacionan complementos salariales con el absentismo laboral.

La igualdad de trato y oportunidades a través de la negociación colectiva con el objetivo de contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, es adoptada por la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera en forma de cláusulas generales que no inciden lo necesario sobre ciertos colectivos desfavorecidos, tales como jóvenes, mayores de 45 años, inmigrantes, discapacitados, etc. En este contexto y en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres no encontramos entre las cláusulas convencionales criterios que favorezcan a las mujeres y, aún no están totalmente eliminadas las denominaciones sexistas.

En seguridad y salud en el trabajo, el ANC 2005 se compromete a contribuir con mayor eficacia a la prevención de riesgos laborales para reducir la siniestralidad en España, pero no tiene la suficiente repercusión en el sector que se analiza ya que las cláusulas dedicadas a ella son pocas e ineficientes.

Otro punto que tiene en cuenta el ANC es el estrés laboral, el cual no tiene en cuenta el sector de transportes de mercancías por carretera a la hora de tomar medidas para prevenir, eliminar o reducir el mismo. Como tampoco, en cuanto a la responsabilidad social de las empresas entendida como el compromiso de las mismas a asumir valores que existan en el ámbito social, económico o medioambiental.

## CAPÍTULO XIX. FUENTES UTILIZADAS

1	Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera	BOE 29.01.98	Vigencia 31.12.2000
---	---	-----------------	------------------------

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>Código</i>	<i>Publicación</i>
<i>Vigencia</i>	<i>Convenio</i>	

### CONVENIOS COLECTIVOS DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

2	BALEARES (Transporte de mercancías)	0700835	BOIB 13.09.05	13.09.05 31.12.07
3	BALEARES (Transportes de Mercancías)	0700835	BOIB 21.10.03	01.01.03 31.12.04
4	CANTABRIA (Transportes de mercancías por carretera)	3901385	BOCant 19.07.04	01.01.04 31.12.07
5	LA RIOJA (Transporte de mercancías por carretera)	2600405	BORioja 20.04.04	01.01.04 31.12.07
6	MADRID (Transporte de mercancías por carretera y operadores de transporte)	2804115	BOMadrid 14.04.05	15.04.05 31.12.06
7	NAVARRA (Transporte de mercancías por carretera)	3107405	BON 23.03.05	01.01.04 31.12.06

### CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES

8	ÁLAVA (Transporte de mercancías por carretera y Agencias de Transporte)	0101295	BOTHA 05.03.04	01.01.03 31.12.05
9	ALICANTE (Transporte de mercancías)	0300665	BOP 27.01.04	01.01.03 31.12.05
10	ALMERÍA (TMC)	0401505	BOP 20.05.05	19.05.08
11	ÁVILA (Transporte de mercancías por carretera)	0500225	BOP 08.03.05	01.01.04 31.12.06
12	BADAJOS (Transporte de mercancías por carretera)	0600525	DOE 13.07.04	01.01.04 31.12.05
13	BARCELONA (Transportes de mercancías por carretera y logística)	0804295	DOGC 17.12.03	01.01.03 31.12.06
14	BURGOS (Agencias de transportes de cargas fraccionadas)	0900015	BOP 10.12.03	01.01.03 31.12.06
15	CÁCERES (Transportes de mercancías por carretera)	1000425	DOE 23.08.05	01.01.05 31.12.07
16	CÁCERES (Transportes de mercancías por carretera)	1000425	DOE 10.10.02	01.01.02 31.12.04
17	CÁDIZ (Servicio discrecional de mercancías y otros modos de transportes por carretera)	1100935	BOP 10.09.02	01.01.02 31.12.04
18	CASTELLÓN (Transportes de mercancías por carretera)	1200655	BOP 22.07.04	01.01.04 31.12.06
19	CEUTA (Transporte de mercancías)	5100255	BOCCE 10.05.05	01.01.05 31.12.06
20	CIUDAD REAL (Transporte de mercancías por carretera)	1300365	BOP 04.03.05	01.01.04 31.12.06
21	CÓRDOBA (Transporte de mercancías por	1400235	BOP	01.01.04

1	carretera)			19.07.04	31.12.04
2	A CORUÑA (Transporte de mercancías por	1501535		DOG	01.01.04
2	carretera)			29.11.04	31.12.07
2	CUENCA (Transporte de mercancías por	1600735		BOP	01.06.01
3	carretera)			12.07.01	31.12.03
2	GIRONA (Tracción mecánica de	1700455		DOGC	01.01.04
4	mercancías y logística)			12.11.04	31.12.04
2	GRANADA (Transporte de mercancías por	1800325		BOP	01.01.03
5	carretera)			04.10.03	31.12.05
2	GUADALAJARA (Transporte de	19004155		BOP	01.01.03
6	mercancías y logística)			30.07.04	31.12.06
2	GUIPÚZCOA (Transporte de mercancías	2001175		BOG	01.01.03
7	por carretera)			10.05.04	31.12.04
2	HUESCA (Transporte de mercancías por	2200285		BOP	01.01.03
8	carretera)			24.06.03	31.12.05
2	JAÉN (Transporte regulares de	2300065		BOP	22.12.04
9	mercancías)			22.12.04	31.12.06
3	JAÉN (Transportes discrecionales de	2300255		BOP	01.01.04
0	mercancías por carretera)			12.08.04	31.12.05
3	LAS PALMAS (Transporte terrestre de			BOP	01.01.04
1	mercancías por carretera)			02.03.05	31.12.07
3	LEÓN (Transporte de mercancías por	2404805		BOP	01.01.01
2	carretera)			12.09.01	31.12.02
3	LLEIDA (Tracción mecánica mercancías)	2500355		DOGC	01.01.04
3				04.03.05	31.12.05
3	LUGO (Transporte de mercancías por	2700505		DOG	01.01.03
4	carretera)			15.10.03	31.12.04
3	MÁLAGA (Transportes de mercancías por	2901405		BOP	01.02.04
5	carretera y agencias de transporte)			03.12.04	31.12.05
3	MURCIA (Transporte de mercancías por	3001355		BOP	01.01.04
6	carretera)			16.05.05	31.12.06
3	ORENSE (Transporte de mercancías por	3200435		DOG	01.01.05
7	carretera)			27.06.05	31.12.06
3	PALENCIA (Transporte mercancías por	3400375		BOP	01.01.05
8	carretera)			31.08.05	31.12.07
3	PALENCIA (Transporte mercancías por	3400375		BOP	01.01.02
9	carretera)			03.09.02	31.12.04
4	PONTEVEDRA (Transporte público de	3602135		DOG	01.04.04
0	mercancías por carretera)			03.03.05	31.12.07
4	SALAMANCA (Transporte mercancías por	3700905		BOP	01.01.04
1	carretera)			07.07.04	31.12.06
4	SEGOVIA (Transporte de mercancías por	4000705		BOP	01.01.03
2	carretera)			26.05.03	31.12.06
4	SEVILLA (Sector de servicio público de	4102345		BOP	01.01.04
3	transporte de mercancías por carretera)			30.03.05	31.12.04
4	SORIA (Transporte de mercancías por	4200305		BOP	01.01.05
4	carretera)			23.05.05	31.12.08
4	TARRAGONA (Transporte de mercancías	4301315		DOGC	01.01.04
5	por carretera y logística)			01.02.05	31.12.04
4	TERUEL (Tracción de mercancías, garajes	4400275		BOP	01.01.03
6	y servicios de lavado y engrase)			22.04.04	31.12.05
4	TOLEDO (Transporte de mercancías por	4500325		BOP	01.01.02
7	carretera)			16.10.02	31.12.04

4	VALENCIA (Transporte de mercancías por	4600585	BOP	01.01.02
8	carretera)		05.02.03	31.12.04
4	VALLADOLID (Transporte de mercancías	4700565	BOP	13.12.02
9	por carretera)		12.12.02	31.12.04
5	VIZCAYA (Transporte de mercancías por	4802325	BOP	01.01.03
0	carretera)		23.07.03	31.12.05
5	ZAMORA (Transporte de mercancías por	4905105	BOP	01.01.04
1	carretera)		28.04.04	31.12.06
5	ZARAGOZA (Transporte de mercancías,	5001115	BOP	27.12.02
2	mudanzas, guardamuebles y logística)		26.12.02	31.12.05

## **BIBLIOGRAFÍA**

Aguilera Izquierdo, R., Barrios Baudor, G., Sánchez-Urán Azaña, Y., *Protección social complementaria*, Tecnos, Madrid, 2005.

Alonso Olea, M., "Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución", RAJL, Madrid, 1981.

Ojeda Avilés, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, Madrid, 1998

Palomeque López, M.C., "El comité de empresa y sus competencias", *El Estatuto de los trabajadores veinte años después*, Edición Especial nº 100 REDT, Ed. Civitas, Madrid, 2000.

Rodríguez-Piñero Royo, M.C., "El período de prueba", *El Estatuto de los trabajadores veinte años después*, Edición especial nº 100 de REDT, Cívitas, 2000.

Sempere Navarro, A.V., Luján Alcaraz, J., Nicolás Franco, A., *La negociación colectiva en el sector del transporte por carretera*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 25, MTASS, Madrid, 1999.

## **CAPÍTULO XX. VALORACIÓN CRÍTICA**

### **1.- Ingreso en la empresa**

Son pocos los convenios colectivos analizados que se preocupan de pactar cuáles son las condiciones o el modo en qué debe realizarse el ingreso del trabajador en la empresa.

De entre el total de convenios colectivos examinados menos de la mitad<sup>299</sup> recogen entre sus cláusulas la duración máxima del período de prueba.

Por otra parte, aún de las muchas remisiones que expresamente hace el ET a la negociación colectiva para que determine aspectos del régimen jurídico de las distintas modalidades contractuales, sobre todo de las temporales, es escasa la regulación de las mismas en los convenios colectivos analizados así como en el AGTMC, incidiendo éste, únicamente, de forma programática en su art. 22, al deseo de fomentar el empleo estable y facilitar el mantenimiento o aumento de los puestos de trabajo, a través de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa. Existen algunas cláusulas convencionales que se preocupan por la duración del contrato eventual y otras que fijan criterios para una adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa, tratando de limitar este tipo de contratación. Llama la atención que, no aparezcan acuerdos donde se identifiquen, de manera precisa, aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia que puedan cubrirse con contratos temporales y el escaso interés por establecer, salvo excepciones en cinco convenios colectivos del sector, por regular los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías que pueden ser objeto del contrato de formación, así como el número máximo de este tipo de modalidad contractual que pueden establecerse en las empresas. En cambio, si existen disposiciones convencionales que establecen las actividades dentro de la empresa que podrán cubrirse con contratos de puesta a disposición suscritos con ETT, así como limitaciones a dichas contrataciones.

### **2.- Política de empleo**

La preocupación de la negociación colectiva por la creación de empleo es alentadora, ya que existen disposiciones convencionales que tratan de erradicar el pluriempleo, limitar las horas extraordinarias, incluso suprimirlas y, dedicar gran parte de sus acuerdos a la jubilación parcial, anticipada y forzosa, con la finalidad de crear empleo mediante la contratación de desempleados o conversión de los contratos temporales en indefinidos, para cubrir las vacantes de los trabajadores jubilados.

Observamos que existe inquietud entre los convenios colectivos del sector que analizamos en incentivar el empleo estable a través de la contratación indefinida e incluso algunos de ellos, como el CC de transporte de mercancías por carretera de Segovia, se atreven a disponer que toda la contratación que se realice a partir de la firma del presente, deberá hacerse en la modalidad de contratos indefinidos. Otro de los mecanismos para estabilizar el empleo es la conversión de contratos temporales en indefinidos, el mantenimiento del volumen de empleo en la empresa y limitación de los contratos temporales, así como tratar de garantizar el empleo estable para los trabajadores que pertenezcan a contratadas y subcontratadas.

Prácticamente la totalidad de los convenios colectivos examinados se adscriben a Acuerdos de Formación Continúa, crean los suyos propios a través de la constitución de

---

<sup>299</sup> Un 43% de los CC analizados dentro del sector de transportes de mercancías por carretera pactan la duración máxima del período de prueba.

Comisiones de formación profesional, etc., con el objetivo de que sus trabajadores se adapten a las modificaciones técnicas operadas en sus puestos de trabajo, se promocionen o adquieran nuevos conocimientos para reciclarse.

### **3.- Movilidad funcional**

Las cláusulas referentes a la promoción y ascenso de los trabajadores aparecen entre los convenios colectivos objeto de examen en un 24%, por lo que los compromisos de promocionar a los trabajadores son escasos.

En cuanto a la movilidad funcional, mayoritariamente los convenios colectivos que la regulan, que no son muchos, tratan de disponer un plazo máximo tras el cual el trabajador podrá reclamar el ascenso cuando esté realizando trabajos de superior categoría. Por otra parte, son poquísimos los acuerdos que encontramos que regulan algún aspecto de la movilidad funcional de los trabajadores a categorías inferiores, disponiendo unos, un plazo máximo; otros, la reserva de puesto del trabajador que esté realizando dicho trabajo de inferior categoría e; interesante resulta la disposición de los convenios colectivos de Salamanca y Cádiz, cuando acuerdan que en caso de que dicha movilidad dure más de dos meses o de tres, deberá realizarse de forma rotativa entre todos los trabajadores de la empresa.

### **4.- Estructura salarial**

La materia salarial es la estrella, sin lugar a dudas, de la negociación colectiva refiriéndose a ella todos los convenios colectivos de forma minuciosa y detallada.

### **5.- Tiempo de trabajo**

La regulación del tiempo de trabajo es abordada por numerosas cláusulas en la negociación colectiva de este sector, el cual es afectado por el RD 1561/1995 de 21 septiembre, regulador de las jornadas especiales de trabajo, dando lugar a que el régimen jurídico del tiempo de trabajo establezca distribuciones de jornada, límites y descansos de forma distinta a otros sectores. Por otra parte, son escasos los acuerdos dentro del sector que disponen algún aspecto del régimen jurídico del trabajo nocturno. Ambos aspectos deberían de abordarse con más preocupación en la negociación colectiva, pues la regulación y disposición del tiempo de trabajo es una buena herramienta, en este sector en concreto, para prevenir la mayoría de siniestros laborales que acontecen en el mismo.

En cuanto a los permisos retribuidos, éstos aparecen más desarrollados mejorando los estipulados en el ET o, creando otros a través de la negociación, tales como: matrimonio de parientes y eventos de carácter familiar, asuntos propios (muy habitual en dicho sector), asistencia a consulta médica y permisos para renovar el carné de conducir.

### **6.- Derechos fundamentales**

Hay que tener en cuenta que el Capítulo de derechos fundamentales del presente estudio, se ocupa únicamente de analizar los derechos fundamentales que el maestro Alonso Olea bautizó como inespecíficos y hemos descartado, pues de ello se ocupa el resto de este trabajo, el análisis y desarrollo de los derechos fundamentales sociolaborales.

Es muy importante para los agentes sociales, la facultad y responsabilidad que recae sobre ellos para promover, ante todo, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las relaciones laborales a través de medidas y prácticas adecuadas. Esta



preocupación se establece en el ANC 2002 y los siguientes de años sucesivos (2003, 2004 y 2005), considerando necesario que en la negociación colectiva se adopten cláusulas declarativas antidiscriminatorias que se incluyan como principio general o de manera específica en apartados concretos. Así es cómo aparecen en los convenios colectivos objeto del presente estudio, como previsiones genéricas y declarativas, o bien, de manera específica en la regulación de las condiciones laborales. Se observa que van desapareciendo las cláusulas sexistas, no obstante, encontramos aún algunas como en el CC de transporte de mercancías de Alicante que dispone una licencia sin sueldo por enfermedad grave de hijo o “esposa”, en vez de decir cónyuge, pues no se puede privar a la mujer trabajadora del derecho a acceder a dicha licencia.

Sin embargo, es escasa la preocupación convencional en el acoso sexual y moral, aún después de su reclamo por la sociedad actual y, de los muchos estudios y proyectos que se han realizado para acabar definitivamente con tales prácticas.

## **7.- Prevención de riesgos laborales**

La prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta la gran siniestralidad que en accidentes laborales tiene España y concretamente este sector, el cual aporta el mayor número de trabajadores fallecidos en accidente de trabajo de todos los sectores, es un factor que no tiene la suficiente repercusión en la negociación colectiva, estableciendo escasa y únicamente cláusulas genéricas sobre aplicación de la normativa, revisiones médicas, revisiones de vehículos y algún aspecto sobre la ropa de trabajo.

Sería interesante, así como conveniente, que existiera mayor preocupación y establecimiento de mecanismos, acuerdos y acciones de prevención de riesgos en dichos convenios colectivos.

## **8.- Protección social complementaria**

La protección social complementaria es un aspecto bien tratado en la negociación colectiva del sector de transportes de mercancías por carretera. En la mayoría de los convenios colectivos se establecen mejoras a las prestaciones por IT de la Seguridad Social, especialmente en las contingencias profesionales y hospitalización de los trabajadores, así como, mejoras voluntarias externalizadas, tales como, el seguro colectivo de accidentes de trabajo y seguro colectivo de vida.

Por otro lado, la acción asistencial también resulta interesante y beneficiosa para los trabajadores sujetos a dicho ámbito de aplicación, estableciéndose ayudas para: el traslado de restos mortales en caso de fallecimiento del trabajador durante su prestación de trabajo en lugar distinto a su residencia; seguros por retirada de carné de conducir; seguros de accidentes y defensa en juicios; ayuda escolar en algunos de los convenios colectivos y; frecuentemente gratificaciones por jubilación y premios de permanencia y fidelidad.

## **9.- Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

De los traslados y desplazamientos se ocupa tanto el AGTMC como algunos convenios colectivos que optan por acordar lo dispuesto en dicho Acuerdo, existiendo pocas disposiciones en la negociación colectiva que mejoren o cambien el régimen jurídico acordado en el AGTMC.

En cuanto a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo brillan por su ausencia las regulaciones o acuerdos de algún aspecto en los convenios colectivos analizados, apareciendo en escasos convenios.

#### **10.- Suspensiones contractuales: excedencias voluntarias y licencias sin sueldo**

Prácticamente la totalidad de los convenios colectivos del sector examinado se encargan de incluir entre su clausulado el régimen jurídico de las excedencias pero, solamente una minoría, aproximadamente el 5% establece alguna condición nueva o distinta a lo dispuesto en la norma legal, decidiendo el resto transcribir literalmente las condiciones de su régimen jurídico regulados en el art. 46 del ET.

La penetración de las licencias sin sueldo no es habitual en el sector examinado, pero encontramos algunas que se pueden sumar a los permisos retribuidos, y otras, más generosas que se pueden solicitar sin acreditar ninguna circunstancia personal.

#### **11.- Extinción del contrato**

La extinción del contrato de trabajo es poco tratada entre las cláusulas convencionales del sector objeto del presente examen, ocupándose en pocos casos de aspectos tales como: indemnización y plazo de preaviso cuando la extinción se debe a expiración del tiempo convenido o finalización de la obra o servicio determinado; plazo de preaviso cuando exista dimisión del trabajador y; en cuanto a los despidos son escasas las regulaciones que encontramos y prácticamente carentes de verdadera importancia.

#### **12.- Derechos colectivos**

Se aprecia que entre los derechos colectivos los más desarrollados y establecidos en la negociación colectiva analizada son aquellos que hacen referencia al derecho de reunión en asamblea de los trabajadores, así como, las competencias, derechos y garantías de las que gozan los representantes legales y sindicales de los trabajadores.

Otro aspecto a tener en cuenta en el sector de transportes de mercancía por carretera y que dentro del análisis se ha incluido en el Capítulo de "otras disposiciones", son las posibles soluciones que, la práctica totalidad de los convenios colectivos del sector, establecen en los casos de retirada o suspensión del carné de conducir, optando por acordar la mayoría de ellos por la recolocación a otro puesto de trabajo, la suspensión del contrato con derecho a salario y minoritariamente la excedencia o extinción del contrato de trabajo.

**SEGUNDA PARTE**

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

## PROCESO DE SUSTITUCIÓN DE LA ORDENANZA LABORAL DEL SECTOR DE TRANSPORTE POR CARRETERA, EN EL SUB-SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

La iniciativa en el proceso de sustitución bajo mención recayó en la figura de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC). Así, en atención a las competencias conferidas por la Disp. Trans. Sexta del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), convocó a sucesivas reuniones a los representantes de las organizaciones empresariales y federaciones sindicales más representativas del sector. Sin embargo, dichas reuniones fueron infructuosas ya que incluso en los temas en que existía acuerdo no llegaba a concretarse una voluntad común sobre su redacción.

Ante este panorama, con la competencia también conferida por la Disp. Trans. Sexta ET, el Pleno de la CCNCC en su reunión del 22 de marzo de 2000, adoptó el acuerdo de iniciar el proceso arbitral para la sustitución de la Ordenanza Laboral en el sub-sector de transporte de viajeros por carretera. Se designó el árbitro por las partes y antes de resolver la cuestión escuchó a las partes sobre las materias que debían tratarse en el procedimiento arbitral.

Sobre las materias objeto del arbitraje, en la consideración segunda del Laudo Arbitral, se señala que: “El Acuerdo del Pleno de la Comisión Consultiva de 22 de marzo de 2000 no establece en modo alguno el índice o repertorio de temas que deban incluirse en el arbitraje. Es necesario acudir, en consecuencia, a los antecedentes de la propia Comisión en procedimientos de esta índole”. Luego de efectuar esta labor, acoge el criterio de los acuerdos de 15 de enero de 1996, adoptados por el pleno de la CCNCC, en los que se estableció que la materia sometida a arbitraje obligatorio para un gran número de sectores debía recaer sobre las siguientes materias: *Estructura profesional, promoción de los trabajadores en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica (complemento salarial de antigüedad), estructura salarial y régimen disciplinario (faltas y sanciones)*. Pero además de estos temas generales, las partes plantearon expresamente tres materias en las que se tenían mayores discrepancias, a saber: *la regulación del complemento salarial por antigüedad, la definición de la categoría profesional de Conductor-Cobrador o Cobrador-Agente único, y el plazo de cancelación o caducidad de las anotaciones desfavorables que puedan hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de la imposición de sanciones disciplinarias*. Se observa entonces que el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral del sector no culminó en una regulación íntegra de los contenidos de aquella sino sólo parcial.

El mencionado Laudo Arbitral vio la luz el 24 de noviembre de 2000 y fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el 24 de febrero de 2001, mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 19 de enero de 2001.

Por otra parte, el Laudo Arbitral tiene como ámbito de aplicación todo el territorio nacional y en concreto se aplica a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera (con servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos) y a todos los trabajadores de dichas empresas con independencia de la modalidad de contratación laboral<sup>300</sup>.

---

<sup>300</sup> “A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial, únicamente les será de aplicación la materia relativa a régimen disciplinario” (Cáp. I. Normas de Configuración. Ámbito personal punto 2)

Respecto a su naturaleza jurídica, según el art. 91 ET, tiene la misma eficacia y se rige por las mismas disposiciones que los convenios colectivos regulados en el Título III ET. En este sentido es que el propio Laudo Arbitral señala su fecha de vigencia y reglas de aplicación para evitar posibles concurrencias en los temas que resuelve. En el Cáp. I del Laudo Arbitral se señala su entrada en vigor con fecha 01 de enero de 2001 y de manera indefinida. Sobre su aplicación, en el mismo Cáp. I, se marcan dos reglas bien definidas: a) rige de manera supletoria cuando los convenios colectivos no regulen alguna o algunas de las materias que son objeto del Laudo Arbitral. b) se aplica cuando los convenios colectivos se remitan a la derogada Ordenanza Laboral en las materias que el laudo regula, de tal manera que dicha remisión se estima referida al laudo. Y para reforzar las reglas antes mencionadas se señala lo siguiente: “La entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que aquél se haya pactado. *El referido acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, no entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores*”.

Teniendo en cuenta la vigencia de los convenios colectivos bajo análisis, todos ellos son posteriores a la entrada en vigor del Laudo Arbitral, con lo cual se rigen por las reglas sobre aplicación previstas en aquel. Sobre esto cabe mencionar que ciertas cláusulas convencionales bajo la rúbrica “normas supletorias”, se remiten a la Ordenanza Laboral en lo no regulado por el convenio colectivo<sup>301</sup>. Lo previsto en estos casos, en concordancia con lo dispuesto en el Laudo Arbitral, no tendrá efecto si las materias no contempladas en las normas convencionales son al mismo tiempo las ya reguladas en el laudo. Por otro lado, aunque no era necesario, otros convenios colectivos se remiten de manera expresa más bien al Laudo Arbitral en las materias no reguladas en las normas convencionales<sup>302</sup>.

Finalmente, interesa aclarar que todos los puntos tratados en el Laudo Arbitral, serán objeto de comentario a lo largo del presente trabajo según el apartado que corresponda.

## **CONVENIOS COLECTIVOS ESTUDIADOS Y CRITERIOS DE SELECCIÓN**

Con la finalidad de desarrollar un análisis lo más actualizado y amplio posible del estado de la cuestión en la negociación colectiva del sector de transporte de viajeros por carretera, se ha incluido en este trabajo:

- A) *El Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral del Sector de Transporte por Carretera, en el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera* vigente desde el 01.01.02; de ámbito nacional.

---

<sup>301</sup> CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>302</sup> CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

B) Los convenios colectivos con vigencia inicial o prorrogada hasta octubre de 2005, ya sean de Comunidad Autónoma o provinciales. Como se verá más adelante, no se ha encontrado en el sub-sector convenios colectivos interprovinciales.

**RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS, CONFORME A LOS CRITERIOS EXPUESTOS EN EL CAPÍTULO RELATIVO AL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA**

1	Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral del Sector de Transporte por Carretera, en el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera	BOE 24.02.01	Vigencia Indefinida
---	---	-----------------	------------------------

---

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>Publicación</i>
<i>Vigencia</i>	

---

**CONVENIOS COLECTIVOS DE COMUNIDAD AUTÓNOMA**

2	ASTURIAS (transporte por carretera en general)	BO 16.07.02	31.12.06
3	BALEARES (discrecional y turístico)	BOIB 9.09.04	31.12.06
4	BALEARES (regular)	BOIB 16.09.04	31.12.06
5	CANTABRIA	BOCant 28.05.04	31.12.06
6	MADRID (regular, discrecional y turístico)	BOMadrid 25.05.05	31.12.08
7	MURCIA (urbanos y regulares de cercanías)	BO 14.12.02	31.12.04
8	MURCIA (regulares y discrecionales)	BO 20.06.03	31.12.05
9	NAVARRA	BON 27.09.04	31.12.06

**CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES**

10	ÁLAVA (regulares, discrecionales, o coordinados)	BOTH 19.05.03	31.12.04
11	ALBACETE (transporte por carretera en general)	BO 5.08.05	31.12.06
12	ALICANTE (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos)	BOP 17.01.03	31.04.05
13	ALMERÍA (regulares, discrecionales y urbanos)	BOP 1.12.04	01.12.07
14	ÁVILA (regulares, discrecionales y urbanos)	BOP 3.10.05	31.12.09
15	BADAJOZ	DOE 18.06.02	31.12.04
16	BARCELONA (regulares, discrecionales y turísticos)	DOGC	

17	BIZKAIA (regulares y discrecionales)	8.10.02 BOB	31.12.04
18	BURGOS (transportes por carretera en general)	28.06.05 BOP	31.12.07
19	CÁCERES	12.08.05 DOE	31.12.08
20	CÁDIZ (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados)	12.08.04 BOP	31.12.06
21	CIUDAD REAL	7.07.03 BOP	31.12.07
22	CÓRDOBA (regulares y discrecionales)	7.03.05 BOP	31.12.05
23	GIRONA (regulares, discrecionales y turísticos)	10.02.05 DOGC	31.12.05
24	GRANADA (interurbanos)	4.09.02 BOP	31.12.05
25	GUADALAJARA (regulares y discrecionales)	2.12.02 BOP	31.03.06
26	HUELVA (transporte por carretera en general)	22.09.03 BO	31.12.04
27	HUESCA	5.05.03 BOP	31.12.04
28	JAÉN (regulares y discrecionales)	3.03.05 BOP	31.12.07
29	LA CORUÑA	9.09.02 BO	31.12.03
30	LEÓN (urbanos)	7.03.05 BOP	31.12.04
31	LEÓN (interurbanos)	11.06.04 BOP	31.12.05
32	LLEIDA (regulares, discrecionales y urbanos)	12.08.04 DOGC	31.12.05
33	LUGO	31.08.04 DOG	31.12.05
34	MÁLAGA (regulares y discrecionales)	16.03.04 BOP	31.12.04
35	ORENSE	22.03.05 DOG	31.12.07
36	PALENCIA	31.07.03 BOP	31.12.04
37	PONTEVEDRA (regulares y discrecionales)	9.12.04 DOG	31.12.06
38	SALAMANCA (urbanos e interurbanos)	16.02.04 BOP	31.12.05
39	SEGOVIA (urbanos)	9.02.05 BOP	31.12.07
40	SEGOVIA (interurbanos, regulares y discrecionales)	15.04.02 BOP	31.12.05
41	SEVILLA (interurbanos, regulares y discrecionales)	3.05.02 BOP	31.12.05
42	TARRAGONA (regulares, discrecionales y turísticos)	15.10.03 DOGC	31.12.05
43	TENERIFE	28.03.03 BO	31.12.05
		14.06.02	31.12.04

44	TOLEDO (urbanos, interurbanos, regulares y BOP discrecionales)	8.07.05	31.12.07
45	VALENCIA	BOP 4.04.03	31.12.05
46	VALLADOLID	BOP 16.12.02	31.12.04
47	ZAMORA	BOP 31.05.04	31.12.07



## CAPÍTULO I. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1. Ámbito funcional

Para realizar el presente trabajo se ha incluido cuatro normas convencionales aplicables a la totalidad del sector de transporte por carretera y por ello también al sub-sector de transporte de viajeros por carretera<sup>303</sup>. Hecha la aclaración, se puede afirmar que lo que unifica los ámbitos funcionales de los convenios colectivos analizados es su referencia a dicho sub-sector. A partir de aquí, es conveniente precisar que el servicio de transporte de viajeros por carretera se puede clasificar en<sup>304</sup> regular y discrecional. El primero de ellos, servicio regular, se subdivide a su vez en dos grupos: a) permanente o temporal y b) de uso general o de uso especial. Por otro lado, los servicios de transporte de viajeros pueden ser también de tipo turístico. Y por último, existe una tercera clasificación teniendo en cuenta la clase de recorrido efectuado: urbano o interurbano. Unidas todas las clasificaciones mencionadas surge una serie de combinaciones que, en algunos casos, también se aprecian en los convenios colectivos examinados.

Si bien en algunos se hace una mención general de su ámbito funcional: “transporte de viajeros por carretera”<sup>305</sup>, la gran mayoría de las normas convencionales sí hace uso de las clasificaciones mencionadas. Debido a que las fórmulas utilizadas son bastante heterogéneas, se presentan las siguientes únicamente a modo ilustrativo:

---

<sup>303</sup> Se trata de los convenios colectivos provinciales de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 y Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 y del convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>304</sup> Las definiciones de estos servicios se encuentran en la Ley de Ordenación del Transporte, Ley 16/1987, de 30 de julio (BOE 31 de julio de 1987):

Artículo 64.- 1. “Los transportes públicos de viajeros por carretera pueden ser regulares o discrecionales. Son transportes regulares los que se efectúan dentro de itinerarios preestablecidos, y con sujeción a calendarios y horarios prefijados.

Son transportes discrecionales los que se llevan a cabo sin sujeción a itinerario, calendario ni horario preestablecido.”

Artículo 67.- “Los transportes públicos regulares de viajeros pueden ser:

a) Por su continuidad, permanentes o temporales. Son transportes públicos regulares permanentes los que se llevan a cabo de forma continuada, para atender necesidades carácter estable. Son transportes públicos regulares temporales los destinados a atender tráficos de carácter excepcional o coyuntural y de duración temporalmente limitada, si bien, puede darse en los mismos una repetición periódica, tales como los de ferias, mercados, vacaciones, u otros similares.

b) Por su utilización, de uso general o de uso especial. Son transportes públicos regulares de uso especial los que están destinados a servir, exclusivamente, a un grupo específico de usuarios tales como escolares, trabajadores, militares, o grupos homogéneos similares.

Son transportes públicos regulares de uso general los que van dirigidos a satisfacer una demanda general, siendo utilizables por cualquier interesado.”

Artículo 110.-

“1. Son transportes turísticos a los efectos de esta Ley los que, ya tengan o no carácter periódico, se prestan a través de las agencias de viaje conjuntamente con otros servicios complementarios tales como los de alojamiento, manutención, guía turística, etcétera, para satisfacer de una manera general las necesidades de las personas que realizan desplazamientos relacionados con actividades recreativas, culturales, de ocio, u otros motivos coyunturales.

2. Los transportes turísticos podrán realizarse con reiteración o no de itinerario, calendario y horario. La contratación con la agencia de viajes podrá hacerse de forma individual o por asiento, o por la capacidad total del vehículo.”

<sup>305</sup> Este supuesto se encuentra en: CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 y CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004. En algún caso a la previsión general se añaden excepciones: art. 1 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004: “... transporte de viajeros por carretera..., con la sola excepción de: a) Transporte de viajeros en automóviles ligeros (taxis). b) Transporte con tracción animal. c) Personal de servicios auxiliares de garajes y estaciones de servicios.”

Mención de sólo uno de los servicios, de cualquiera de las clasificaciones<sup>306</sup>:  
- regulares/ discrecionales/ turísticos/ urbanos/ interurbanos.

Mención conjunta de los servicios de la primera clasificación<sup>307</sup>:  
- regulares y discrecionales.  
- discrecionales, regulares temporales y de uso especial.

Mención conjunta de los servicios de la primera y segunda clasificación<sup>308</sup>:  
- discrecionales y turísticos.  
- discrecionales, turísticos y regulares tanto temporales como de uso especial.

Mención conjunta de los servicios de la primera y tercera clasificación<sup>309</sup>:  
- regulares, discrecionales y urbanos.  
- regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos.  
- urbanos e interurbanos “en todas sus modalidades”.

Mención de las tres clasificaciones<sup>310</sup>:  
- regulares permanentes de uso general, sean urbanos o interurbanos, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.

Como supuestos peculiares se encuentran el CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, que identifica su ámbito funcional con el del Laudo Arbitral en el proceso de sustitución de la Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera<sup>311</sup>, y el CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, que remite a la derogada Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera con el fin de señalar su ámbito funcional de aplicación<sup>312</sup>.

Por otro lado, en algunos casos se extiende la aplicación del convenio a dos de las actividades auxiliares y complementarias del transporte de viajeros por carretera<sup>313</sup>, como son las estaciones de autobuses<sup>314</sup> o el arrendamiento de vehículos<sup>315</sup>. Por último,

---

<sup>306</sup> Art. 2 CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 2 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 1 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 1 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y art. 2 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>307</sup> Art. 2 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 2 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 2 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art.1 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art.2 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 1 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>308</sup> Art. 1 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 1 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>309</sup> Art. 1 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 2 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 1 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 1 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 2 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 1 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 2 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>310</sup> Art. 1 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 y art. 2 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>311</sup> Es decir: “servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos”. Ver, Capítulo I, Normas de configuración, Ámbito funcional de la Resolución General de Transporte de 19 de enero de 2001 (BOE 24 de febrero de 2001).

<sup>312</sup> Art. 2 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005: “CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005”.

<sup>313</sup> Para las definiciones de estas actividades ver arts. 127, 133 y 137 de la Ley de Ordenación del Transporte, Ley 16/1987, de 30 de julio (BOE 31 de julio de 1987).

<sup>314</sup> Como en los siguientes casos: art. 3 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 1 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 1 CC. de

también se ha incluido actividades que más bien se ubican en el sector de transporte por carretera en general, en este caso<sup>316</sup> garajes y, lavado y engrase.

## 2. Ámbito territorial

La gran mayoría de los convenios colectivos analizados son de ámbito provincial y una minoría son autonómicos, aunque en este último caso se trata de Comunidades Autónomas uniprovinciales. Los territorios comprendidos en el sub-sector de transporte de viajeros por carretera son los siguientes:

**Comunidades Autónomas:** Cantabria, Islas Baleares, Madrid, Murcia y Navarra.

**Provincias:** Álava, Albacete, Alicante, Almería, Asturias, Ávila, Badajoz, Barcelona, Bizkaia, Burgos Cáceres, Cádiz, Ciudad Real, Córdoba, Girona, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, León, Lleida, Lugo, Málaga, Orense, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Segovia, Sevilla, Tarragona, Tenerife, Toledo, Valencia, Valladolid, Zamora.

Sobre la regulación de su ámbito territorial son pocos los convenios que prefieren menciones genéricas como<sup>317</sup> “El ámbito de este convenio se contrae a la provincia de...” o “El presente convenio afectará a todas las empresas comprendidas en la provincia de...”. La mayoría, en cambio, se preocupa por aclarar que (se agrupan a continuación las expresiones utilizadas en la práctica convencional)<sup>318</sup>: el convenio colectivo se aplicará a las empresas con “centros de trabajo”, “establecimientos”, “sucursales”, “delegaciones” o que mantengan “puestos de trabajo” en el territorio (la provincia o comunidad autónoma que se trate) aunque dichas empresas “residan”, “radiquen” o tengan su “sede central”, “domicilio social” en otra área geográfica; por otro lado, también se hacen precisiones en sentido contrario<sup>319</sup>, es decir, que el convenio se aplicará a las empresas que teniendo su sede central en el territorio tengan centros de trabajo (sucursales, agencias) en otra zona. Aunque es un tema de reglas sobre aplicación de normas y no de delimitación del ámbito de aplicación, cabe mencionar que ante la posible concurrencia de convenios que disposiciones como las señaladas puedan

---

Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 2 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 1 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 1 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>315</sup> En art. 1 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 3 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>316</sup> Art. 1 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>317</sup> En este sentido, art. 1 CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 2 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 2 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 1 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 4 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 1 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, entre otros.

<sup>318</sup> Cláusulas en este sentido: art. 1 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 1 CC. de Murcia (Urbanos y Regulares de Cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art.1 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 1 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 1 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art.3 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art.1 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 2 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 2 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 2. CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 1 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 3 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 3 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 3, CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 2 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 1 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 2 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 1 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, entre otros.

<sup>319</sup> Art. 2 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 y art. 2 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

generar, en algunas de las normas convencionales analizadas se establece la aplicación del convenio colectivo más favorable<sup>320</sup>.

Finalmente, se aprecian otras aclaraciones peculiares como la del art. 1 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero: "... es de aplicación en la totalidad de la Provincia de Alicante, *cualquiera que sea el censo demográfico de las localidades que se encuentren dentro de sus límites*" (con un tenor similar, también el art. 1 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003) o la del art. 1 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: "También será de aplicación a las Estaciones de Autobuses de Badajoz, Zafra, Llerena, Mérida, Fregenal de la Sierra, Montijo, Olivenza...".

### 3. Ámbito personal

Sin duda este apartado requiere una remisión constante a los ámbitos anteriores puesto que se refiere a los trabajadores que prestan servicios en las empresas afectadas por los ámbitos funcional y territorial (según sea el convenio), situación que se refleja en el articulado de los convenios colectivos analizados. Dicho esto se pasa a examinar la regulación de este ámbito en los convenios del sub-sector de transporte de viajeros por carretera, en donde se aprecian básicamente tres puntos: las expresiones utilizadas, las especificaciones sobre los sujetos incluidos y, por último, los supuestos más bien excluidos del ámbito personal de aplicación del convenio.

Respecto a la terminología empleada por los convenios colectivos, la mayoría de ellos hace mención a los "trabajadores". Algunos en cambio utilizan la expresión "personal" en cláusulas como esta: "El presente Convenio incluye la totalidad del personal..."<sup>321</sup>; en estos casos se entiende que dicha expresión hace referencia al personal laboral (art. 82.3 ET).

Por otro lado, luego de señalar la aplicación del convenio a la totalidad de trabajadores (o totalidad del personal) algunos de los convenios hacen precisiones sobre los que han de estar incluidos en su ámbito, con indicaciones como las siguientes<sup>322</sup>: "cualquiera sea su categoría profesional", "con cualquier modalidad de contratación laboral", "tanto si realizan función técnicas como manual", "... y aquellos que alternen en la prestación de sus servicios con guaguas y coches especiales y de abono", "ya sean fijos, eventuales, etc.", "tanto fijo como eventual o interino", "los trabajadores de las categorías relacionadas en el artículo 22 del presente Convenio, cualquiera que sea su

---

<sup>320</sup> Se ha ubicado tres cláusulas en ese sentido: art. 2 CC. de Madrid (Regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: "El presente Convenio obliga..., siempre que este Convenio suponga en su conjunto condiciones más beneficiosas que las establecidas en cualquier otro convenio de posible aplicación", art. 2 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003: "También se extenderá..., siempre que las mejoras otorgadas por éste Convenio, supongan en su cómputo anual una condición más beneficiosa que las establecidas por cualquier Convenio que en su ámbito Territorial les pueda afectar" y art. 1 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004: "El presente Convenio obliga, salvo acuerdo más favorable".

<sup>321</sup> Art. 3 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003. Cláusulas similares en: art. 3 CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 2 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 3 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 3 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 3 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, entre otros.

<sup>322</sup> Art. 3 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 2 CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 3 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 2 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 3 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 2 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art.3 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 2 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 2 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 1 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, entre otros.

modalidad de contrato". Por el contrario, otros convenios hacen alusión a los sujetos excluidos de su ámbito, en este sentido algunos se preocupan en mencionar sólo a los trabajadores con cargos de alta dirección (art. 2.1.a ET)<sup>323</sup> o sólo al personal de "Alto Consejo"<sup>324</sup> (art. 1.3.c ET) y otros más bien a ambos grupos<sup>325</sup>; sin embargo, también se encuentran convenios que optan por fórmulas más sencillas excluyendo de su ámbito personal a todos los supuestos del art. 2 ET (relaciones laborales de carácter especial, donde se encuentran los cargos de alta dirección)<sup>326</sup> y en otros casos se descartan todos los supuestos del art. 1.3 ET (supuestos excluidos de la regulación del ET, en donde se encuentran los cargos de "Alto Consejo")<sup>327</sup>.

Finalmente, se quiere anotar que son pocos los convenios que no regulan este ámbito en su texto pese a ser uno de sus contenidos mínimos (art. 85.3.b ET)<sup>328</sup>.

#### **4. Ámbito temporal: inicio y plazo de vigencia, prórroga y denuncia del convenio colectivo**

El convenio colectivo es una norma jurídica de carácter temporal pues obliga "durante todo el tiempo de su vigencia" (art. 82.3 ET) y la regulación de dicha temporalidad es conferida por ley (arts. 85.2.d), 86 y 90.4 ET) a las partes negociadoras. Los convenios colectivos analizados tratan en este ámbito cuatro temas básicamente: el término inicial de su vigencia, la duración de la misma, cuándo ha de ser prorrogado su contenido y las condiciones y efectos de su denuncia.

##### **A) Inicio y plazo de vigencia**

Acogiendo la indicación del art. 90.4 ET: "El convenio entrará en vigor en la fecha que acuerden las partes", la mayoría de los convenios colectivos analizados se inclinan por establecer como fecha de inicio el 1 de enero, aunque otros señalan el 1 de abril<sup>329</sup> o 1 de mayo<sup>330</sup>. También se ha encontrado remisiones a fechas concretas pero de manera implícita, cuando se señala para el comienzo de la vigencia "el día siguiente de su firma"<sup>331</sup>, "el día de su firma"<sup>332</sup> o el "día siguiente de su publicación"<sup>333</sup>. Un caso aislado es el CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, en

<sup>323</sup> Art. 2 CC. de Islas Baleares (Discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 3 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003,

<sup>324</sup> Art. 3 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005,

<sup>325</sup> Art. 3 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003. art. 3 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 3 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 2 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 3 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 3 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>326</sup> Art. 3 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 3 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 y art. 3 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>327</sup> Art. 3 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: "... se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores... con excepción de los excluidos del contrato de trabajo..." y art. 2 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004: "en quienes concurren las características establecidas en el artículo 1º, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores".

<sup>328</sup> CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

<sup>329</sup> CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>330</sup> CC. Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>331</sup> CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>332</sup> CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, CC. de Islas Baleares (Discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>333</sup> CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

donde no se hace mención alguna al inicio de su vigencia. Por otro lado, algunos convenios colectivos fijan dos fechas de entrada en vigor, con cláusulas de este estilo:

Artículo 4. del CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002: “Este Convenio **entrará en vigor al día siguiente de su firma** [en este caso 19.06.02], si bien las condiciones económicas del mismo surtirán efectos al día 1 de enero de 2002. La duración del presente Convenio Colectivo será de cinco años, **desde el 1 de enero de 2002** al 31 de diciembre de 2006”.

Art. 4 del CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005: La duración del presente Convenio será de 4 años, **entrando en vigor el día 1 de Enero de 2004** al 31 de diciembre de 2007” y Disp. Adic. Tercera: “Todo lo recogido en cada uno de los artículos de este texto convencional, y de sus tablas anexas, alcanzará plena validez efectiva, **a partir de la fecha de publicación en el BOP. De Huesca**”.

Art. 3 CC. de Madrid (Regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “El presente convenio **entrará en vigor al día siguiente de su firma** [en este caso 28.02.05]. No obstante lo anterior **tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2005...**”.

Artículo 4. del CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005: “El presente Convenio **entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P.**, siendo su duración de veinticuatro meses, **a partir del 1 de enero de 2005**, fecha a la cual se retrotraen los efectos económicos del mismo...”. Aunque en este caso parece más un problema de incorrecta redacción y puntuación.

Cosa distinta y permitida por el art. 86.1 ET, es la previsión de una fecha de inicio distinta a la general del convenio para “materias o grupos homogéneos de materias”; en el sub-sector de transporte de viajeros sólo dieciséis convenios colectivos se acogen a esta regla para establecer la eficacia retroactiva de sus condiciones económicas<sup>334</sup> y de otros temas que no se especifican pero que se encontrarán en cláusulas posteriores<sup>335</sup>.

En cuanto al plazo de duración de los convenios la mayoría de ellos prefiere períodos de 3 ó 2 años, muy pocos establecen lapsos de 5 ó 4 años y sólo uno acoge la duración de 1 año<sup>336</sup>. Aunque también se encuentran plazos intermedios<sup>337</sup>: 3 años y 8 meses, 2 años y 9 meses, 2 años y 11 meses.

## B) Prórroga

---

<sup>334</sup> Art. 4 CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 3 CC. de Madrid (Regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 4 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 5 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 4 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 4 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 2 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 2 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 4 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 2 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 4 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 4 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>335</sup> Art. 4 CC. de Islas Baleares (Discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “El contenido del presente Convenio se aplicará desde el momento de su firma por las partes otorgantes... sin perjuicio de los otros períodos de vigencia que el Convenio tiene expresamente establecidos en las materias determinadas en el articulado del mismo”. Cláusulas similares se encuentran en: art. 4 CC. de Islas Baleares (Regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 4 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 4 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>336</sup> Art. 2 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>337</sup> Art. 5 CC. Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 2 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y art. 2 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 respectivamente.

El art. 86.2 ET hace una previsión supletoria sobre este punto, al señalar que: “Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes”. De acuerdo a esto cabe la opción de que las partes establezcan períodos de prórroga superiores al año. Pese a ello, prácticamente la totalidad de los convenios analizados acoge la regla del ET, es decir, señala plazos sucesivos de uno año (mientras no sea denunciado), incluso en algún caso prevé respecto a la prórroga que “se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del ET”. No obstante, la excepción se encuentra en el CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002<sup>338</sup> que establece su prórroga en periodos de tiempo iguales al de duración del convenio, en este caso 3 años. Por otro lado, pocos son los convenios que no hacen mención alguna sobre su prórroga<sup>339</sup>. Un supuesto peculiar es el del CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, que dispone en su art. 4 la duración del convenio “con carácter improrrogable”, con lo cual, será necesaria la negociación del nuevo convenio finalizada la vigencia de éste<sup>340</sup>. Caso distinto al mencionado es el que no da opción a la prórroga del convenio (en los términos del art. 86.2 ET) pero por establecer denuncias automáticas una vez cumplido el término final del mismo (supuesto analizado en el siguiente apartado).

Finalmente, en casi la totalidad de convenios se establece una prórroga tácita, es decir, donde no es necesario que las partes manifiesten su voluntad de prorrogar el texto convencional pues se entiende que se seguirá aplicando si no media denuncia en el plazo previsto para ello. No obstante en algunos casos sí se exige acuerdo expreso de las partes para prorrogar el convenio<sup>341</sup>.

### C) Denuncia

Pese a que el establecimiento de la “forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo de preaviso para dicha denuncia” es uno de los contenidos mínimos de los convenios colectivos (art. 85.3.d ET), se ha detectado convenios que no regulan este tema<sup>342</sup>. Dentro de las normas convencionales que sí lo hacen, se encuentran previsiones sobre dos tipos de denuncia:

- Denuncia automática: más de una docena de convenios ha optado por renunciar a una denuncia expresa para establecer denuncias automáticas, supuesto incluido en el “salvo pacto en contrario” del art. 86.2 ET. Sobre el momento en que se entenderá denunciada la norma colectiva sin acudir a trámite alguno, la mayoría de este grupo prefiere la fecha de vencimiento, salvo los CCs. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 y de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 que disponen la denuncia tres meses antes de su vencimiento.

<sup>338</sup> Art. XIV del convenio citado: “...se entenderá prorrogado indefinidamente por períodos de tiempo iguales hasta la aprobación de un nuevo Convenio”.

<sup>339</sup> CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 y CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>340</sup> La última afirmación se desprende de una cláusula posterior del propio texto convencional y del hecho de no existir regulación sobre su denuncia. La previsión aclaratoria a este caso es la Disp. Adic. Cuarta CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 que señala: “Teniendo en cuenta la vigencia determinada e improrrogable de este convenio, mientras dure la negociación del siguiente, se mantendrán las mismas condiciones laborales que figuran en el texto actual del convenio...”. Haciendo una lectura conjunta del art. 4, la Disp. Adic. Cuarta y atendiendo a la falta de regulación expresa sobre la denuncia, ha de entenderse para este caso, que existe una denuncia automática del convenio llegado su término final.

<sup>341</sup> Esto se aprecia en aquellos convenios donde se establece una denuncia automática a su vencimiento pero al mismo tiempo se permite dejar sin efecto esta previsión si se pacta expresamente la prórroga del convenio. Art. 3 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 5. 2 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 y art. 5 de CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>342</sup> CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

- Denuncia expresa: la mayoría de los convenios ha optado por este tipo de denuncia, deteniéndose a regular los siguientes aspectos: a) forma de la denuncia: la mayoría de convenios señalan la forma escrita aunque en algunos casos no se precisa<sup>343</sup>. a) *plazo de preaviso de la denuncia*: gran parte de los convenios analizados prefiere el plazo de tres meses, muy pocos 2 meses y casos aislados son los convenios que establecen plazos de preaviso de 1 mes<sup>344</sup> ó 6 meses<sup>345</sup>. También se encuentran plazos de preaviso indeterminados<sup>346</sup>. b) *Destinatarios de la denuncia*: se ha encontrado supuestos en donde el destinatario de la denuncia no sólo es la otra parte del convenio colectivo sino que se extiende a la autoridad laboral<sup>347</sup>. c) *Denuncia para la revisión total o parcial del convenio*: algunos convenios precisan que el escrito de denuncia deberá indicar si se desea rescindir el convenio (revisión total) o de lo contrario, detallar los puntos objeto de revisión (revisión parcial)<sup>348</sup>.

Casos especiales son los CCs. de Huesca BO. 3 marzo 2005 y Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, en los que se prevé tanto la denuncia expresa como la automática<sup>349</sup>. En algún supuesto se establece el inicio de la negociación del nuevo convenio un mes antes de efectuarse la denuncia<sup>350</sup> contrariamente a otros convenios que establecen plazos para el inicio de las nuevas negociaciones, pero siempre después de haberse denunciado el convenio<sup>351</sup>. En caso anecdótico se convierte lo dispuesto en el art. 4 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, que luego de señalar la denuncia automática a su vencimiento, se precisa: “Este convenio queda automáticamente denunciado al publicarse en el B.O.P.”.

<sup>343</sup> Como en sucede en el art. 5 CC. de Murcia (Urbanos y Regulares de Cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 5 CC. de Murcia (Regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, en donde sólo se menciona que los convenios colectivos serán denunciados en “tiempo y forma” por las partes.

<sup>344</sup> Art. 3 CC. de Madrid (Regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>345</sup> Art. 3 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>346</sup> Como sucede se refleja en el Art. 5.1 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 al señalar que debe ser denunciado “dentro de su periodo de vigencia” o en el Art. 5 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 al establecer que: “La denuncia del presente Convenio se entenderá efectuada en el momento de su firma, comprometiéndose las partes firmantes a iniciar las negociaciones del que haya de sustituirle en la segunda quincena del mes de noviembre de 2003”.

<sup>347</sup> Art. 4 CC. de Islas Baleares (Discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 3 CC. de Madrid (Regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 4 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 4 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 3 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003

<sup>348</sup> Art. 6 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 6 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 6 CC. Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 5 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. 5.1 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>349</sup> Se puede apreciar en disposiciones como del art. 6 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005: “La denuncia del presente Convenio podrá practicarse por cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido al Organismo competente, o bien, se considerará automáticamente denunciado por el simple cumplimiento de su vigencia...” y art. 5.3 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “Denuncia: el presente Convenio podrá ser denunciado expresamente con una antelación de dos meses respecto a la fecha de finalización de su vigencia y en todo caso de forma automática el 31 de Diciembre de 2.007”.

<sup>350</sup> Art. 4 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “Llegada su finalización [en este caso 31 de diciembre de 2007] quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo en el mes de noviembre de 2007”.

<sup>351</sup> Art. 5 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003: “Realizada la denuncia, las partes deberán sentarse a negociar en el plazo de quince a contar desde la recepción del escrito de denuncia”, art. 1 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: “Ambas partes acuerdan que el Convenio quede denunciado a partir del 1 de octubre del 2007, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones a los 15 días de haber presentado el anteproyecto por parte de las Centrales Sindicales que en derecho negocian el próximo convenio” y art. XIV CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002: “... En caso de denuncia quedan las partes comprometidas a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este convenio”.



Algunos de los convenios colectivos analizados, con independencia del tipo de denuncia elegido, se pronuncian sobre qué cláusulas del convenio seguirán aplicándose después de efectuada su denuncia. Dentro de éstos se encuentran los que siguen la regla ya prevista por el art. 86. 3 ET, es decir, que pierden vigencia las cláusulas obligacionales y continúan aplicándose las cláusulas normativas (prórroga parcial), mientras se llegue a un acuerdo sobre el siguiente convenio. Pero por otro lado, también se observan convenios que precisan mantener la aplicación de todo el contenido del convenio, tanto obligacional como normativo, aun después de su denuncia. Esto último se aprecia en disposiciones como las siguientes<sup>352</sup>:

- Art. 5 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004: “Denunciado el presente convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso en la negociación del próximo, mantendrá la vigencia en su totalidad”.
- Disp. Final Cuarta: “Si denunciado y expirado este convenio las partes no hubieran llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen en un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entiende prorrogado en su totalidad hasta la firma del nuevo...”.
- Art. 3 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años...prorrogándose tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes... Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por un nuevo convenio...”.
- Art. 5.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “Efectuada la denuncia por alguna de las partes continuarán en vigor la totalidad de las estipulaciones del presente convenio o de sus prórrogas hasta la entrada en vigor de la nueva normativa que lo sustituya”.
- Art. 4 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado... Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido”.

## **CAPÍTULO II. INGRESO EN LA EMPRESA**

### **1. Período de prueba**

Sólo la mitad de los convenios colectivos regulan este tema. Algunos señalando lo ya previsto por el art. 14 ET y otros, por el contrario, estableciendo variaciones de la norma legal. Lo que sí se aprecia de forma generalizada, es que los esfuerzos de los convenios colectivos se centran en determinar los topes máximos de duración del período de

---

<sup>352</sup> Supuestos menos claros y que permiten una interpretación de acuerdo al art. 86.3 ET se encuentran en el art. 4 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005: “Sus efectos serán prorrogados hasta la firma de un nuevo convenio, así como su articulado”, art. 4 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003: “Este convenio mantendrá su vigencia mientras no sea sustituido por otro...”, art. 5.2. CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “Prórroga: este convenio se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya...” y Disp. Final Cuarta CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002: “El presente convenio permanecerá en vigor en su totalidad mientras no sea sustituido por otro convenio”. Disposiciones similares en el art. XIV CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, art. 4 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “La denuncia del presente convenio deberá efectuarse... con una antelación de dos meses, si no existiese se entenderá prorrogado... hasta la aprobación de un nuevo convenio”.

prueba. A continuación se harán las referencias correspondientes a esto último, exceptuando aquellas normas convencionales que repiten lo previsto en la norma legal.

En el art. 22 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 y art. 8 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003; se prefiere mantener los topes máximos del antiguo art. 14 ET, es decir; seis meses para los técnicos titulados y tres meses para los trabajadores cualificados; y para los no cualificados se precisa una duración máxima de 15 días.

En otros casos, se ensaya un híbrido entre lo dispuesto en el actual y antiguo art. 14 ET, esto es: seis meses para los técnicos titulados, dos meses para los trabajadores cualificados, y para los no cualificados 15 días (art. 21 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 y art. 11 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005); y en algunos casos se reduce lo previsto para los técnicos titulados a 5 meses<sup>353</sup> ó a 4 meses<sup>354</sup>, quedando los demás topes sin modificar.

Por otra parte, algunos convenios colectivos haciendo la distinción del vigente art. 14 ET, entre técnicos titulados y el resto de los trabajadores, optan por tres medidas: la reducción de la duración máxima del período de prueba de los primeros (técnicos titulados): de 6 meses a 4 meses<sup>355</sup> ó 3 meses<sup>356</sup>; o, más bien, el aumento del tope máximo del período de prueba de los segundos (*los demás trabajadores*): de 2 meses a 3 meses (art. 5 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002) o finalmente, la reducción de los topes máximos de ambos grupos: 2 meses para los técnicos titulados y 1 mes para los trabajadores no cualificados, que serían el resto de los trabajadores (art. 47 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003).

También se establecen los períodos máximos de duración teniendo en cuenta un determinado tipo de contrato, más que la categoría del trabajador. Así se tienen las siguientes cláusulas: “El periodo de prueba será de 6 meses para los contratos indefinidos y de 3 meses para los contratos Fijos Discontinuos” (art. 25 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002), “El periodo de prueba para las contrataciones indefinidas recogidas en este artículo será de seis meses” (art. 31 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002) y “El período de prueba... será de seis meses para los técnicos y de tres meses para el resto del personal *que se contrate con duración indefinida*” (art. 5 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002). Se entiende que para el supuesto de contratación temporal se aplican de manera supletoria los plazos señalados en el art. 14.1 ET, dada la falta de regulación convencional.

Un caso aislado es el art. 19 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, que señala el tope máximo de duración de dos meses para todos los trabajadores (cualificados o no).

---

<sup>353</sup> Art. IX CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>354</sup> Art. 14 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>355</sup> Art. 24 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004. También se puede incluir aquí al art. 29 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, aunque para hacer la reducción se hace referencia a los trabajadores de mando y encargados, frente a *los demás trabajadores*.

<sup>356</sup> Art. 17 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 25 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

Se encuentran cláusulas especiales que, echando mano de los plazos previsto en el art. 14 ET (vigente y antiguo) no renuncian a su vez a reducir o ampliar los mismos según el tipo de trabajadores. Así se tiene:

- “Se establece para cualquier tipo de contrato laboral, los siguientes periodos máximos de prueba: -Para el personal no cualificado, 20 días. – Para el personal cualificado, 45 días. – Para el personal técnico y titulado, 180 días” (art. 37 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005).
- “Deberán concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de: a) Técnicos Titulados, 4 meses. b) Encargados, Personal Administrativo, Oficiales de primera y personal de movimiento, 2 meses. c) Personal Subalterno, 15 días” (art. 8 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003).

Finalmente, los convenios colectivos señalan otros aspectos relacionados con el período de prueba, básicamente para añadir o precisar algo de lo previsto en el ET. Art. 19.3 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, *salvo que ésta hubiera finalizado con anterioridad a los dos años previos a la nueva contratación*”. Art. 21.4 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003: “Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el Trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad *en la misma empresa o grupo de empresas*, bajo cualquier modalidad de contratación”. Art. 8 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes... como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, *sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito*”.

## 2. Contratación

### A) Generalidades

Respecto a las disposiciones genéricas aplicables a todo el tema de contratación regulado en los convenios colectivos, se aprecia una constante recurrencia, tal vez con el fin de salvar cualquier omisión, a dejar sentado que en materia de contratación de trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento<sup>357</sup>.

Otro punto también tocado con frecuencia en la práctica convencional, es el referente a la obligación empresarial de informar sobre los contratos celebrados a los representantes de los trabajadores; en todo caso las cláusulas que contemplan dicha obligación repiten de una u otra manera o remiten a lo ya establecido en las normas estatales correspondientes<sup>358</sup>. Como novedad en este asunto se tiene el art. 16 CC. de

<sup>357</sup> Art. 19.9 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 7 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 19 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 19 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 7 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 36 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 37 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 10 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 25 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 12 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 43 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. 21 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>358</sup> Art. 33 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 19.9 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 31 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 7 CC. de Madrid

Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, para efectos del control de los contratos y siempre que no exista delegado de personal, “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...”<sup>359</sup>. También se encuentra, a modo de recordatorio, la consecuencia de indefinición del contrato cuando se ha incumplido la legislación en materia de contratación<sup>360</sup>. Respecto a la *formalización del contrato* el art. 6 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 y el art. 10 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 señalan que *siempre se realizará por escrito*. Una disposición muy especial relativa a la provisión de trabajadores, es la del art. 13 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, pues obliga a los empresarios, sin mencionar contrato específico alguno, a “solicitar de las Oficinas de Empleo del INEM los trabajadores que necesiten, y si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente, asimismo, comunicarán la terminación de los contratos”; y dispone además el deber de los trabajadores “de inscribirse en la Oficina de Empleo correspondiente cuando hayan de solicitar ocupación”. Dentro de las normas genéricas sobre la *temporalidad de los contratos* se tiene al art. 40 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, la que luego de indicar la posibilidad de acudir a cualquiera de las modalidades de contratación recogidas en la legislación tanto estatal como autonómica, añade la posibilidad de “alcanzar los 36 meses de contratación”; la lectura de esta cláusula debe ir acompañada de lo que establezcan las normas heterónomas respecto a la temporalidad en cada tipo de contrato. Además el artículo en mención aclara que: “Con objeto de poder facilitar y flexibilizar las contrataciones; en lo que se refiere a duraciones de contratos de cualquier modalidad, en los que se puedan establecer los periodos mediante convenio colectivo de ámbito provincial, éstos periodos podrán ser los máximos que permita la legislación para dichos contratos, potenciando muy especialmente los contratos de carácter fijos-discontinuos”.

Por otra parte, dos normas convencionales limitan la facultad empresarial de contratación reduciendo los supuestos de la misma, así el art. 41 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 establece que: “Desde la firma del convenio colectivo, sólo se contemplará la posibilidad de contratación: - Fijo. - Fijo discontinuo. - Eventual por circunstancias de la producción como máximo 6 meses en un período de un año. – Relevo. - Prácticas para personal diplomado o licenciado”. Sigue la misma línea el art. 25 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, señalando como modalidades de contratación a utilizar las siguientes: “1º.- Contratos Indefinidos. 2º.- Fijos discontinuos, en aquellos casos que se demuestre la naturaleza discontinua de las tareas a realizar. 3º.- De interinaje, para aquellos trabajadores que sean contratados

---

(regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 19 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 30 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 19 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 13 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 37 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, Disp. TRans. Segunda CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 37 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 10 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>359</sup> Añade este artículo que: “La Comisión Paritaria se reunirá con periodicidad trimestral, salvo que el volumen de copias aconseje reuniones con mayor periodicidad. En dichas reuniones se comprobarán todas las copias básicas recibidas, acordando lo que se estime oportuno sobre las mismas y con la finalidad de comprobar la correcta aplicación de este artículo”. Otra norma convencional dando facultad a la Comisión Paritaria sobre el control de los contratos es la del art. 30 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, cuando señala que: “En cumplimiento de la legislación vigente sobre contratación laboral, siempre que se produzca algún cese o alguna nueva contratación, 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*”.

<sup>360</sup> Art. 7 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 y art. 12.2 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo”. Aunque en este último caso se razona la decisión de limitar las posibilidades de contratación laboral, cuando se indica que: “Las partes firmantes del presente convenio, especialmente sensibilizados de que la competitividad en las empresas se alcanza cuando los trabajadores obtienen un alto grado de profesionalidad y que para alcanzar dicha profesionalidad deben establecerse los mecanismos necesarios de estabilidad en el empleo, acuerdan: ...”. Finalmente, cabe mencionar que algún convenio colectivo concede la participación de los representantes de los trabajadores incluso en la etapa previa a la contratación, se trata del art. 10 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, que luego de dejar claro que: “La contratación de personal es facultad de la dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente...”; concede, sin merma de dicha facultad, a los Comité de empresa o Delegados de personal el derecho de: “a) Ser informados/as, con la debida antelación, 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*”.

## **B) Modalidades de contratación**

### **a) Contrato indefinido**

Sólo dos textos convencionales se han ocupado de esta clase de contratos y lo hacen para señalar que “deben ser la forma de contratación habitual en el sector, correspondiéndose con la actividad normal y estable de las empresas”<sup>361</sup>. Sobre medidas de empleo estable relacionados con el contrato indefinido, *vid* III, 2.

### **b) Contrato eventual**

La posibilidad que ha otorgado el ET a los convenios colectivos para regular los límites temporales de este tipo de contrato muestra sus frutos en este sub-sector, ya que es este tema el que con mayor incidencia se trata en los textos convencionales bajo análisis. No obstante, no se aprecian mayores innovaciones al respecto puesto que casi la totalidad de convenios colectivos optan por recoger las fórmulas trazadas en el art. 15.1.b) ET, así algunos señalan como plazo de duración el de nueve meses en un período de referencia de doce meses<sup>362</sup>; otros en cambio hacen uso de la facultad (otorgada por el ET) para ampliar dichos plazos y lo hacen acercándose mucho al plazo máximo legal permitido para la duración del contrato, señalando 12 meses para el mismo, y acogiendo respecto al período de referencia sí el plazo máximo legal, es decir 18 meses<sup>363</sup>. Sólo el art. 4 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 se aparta de ambas líneas y establece como duración máxima de los contratos eventuales la de 10

---

<sup>361</sup> Ello se encuentra en el art. 32 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 12 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>362</sup> Art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 30.4 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 16 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 20 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 16 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 y Disp. Adic. Primera CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>363</sup> Art. 36 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 20 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 36 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 11.2º CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 37 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 14 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 32 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 29.c) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 29 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 23 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 35 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 12 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 24.1 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 y art. 20 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

meses en un período de referencia de quince meses. Una previsión original es la que incluye al mismo tiempo las dos primeras opciones mencionadas, indicando que el contrato “*podrá extenderse hasta 9 meses en un período de 12 o hasta 12 meses en un período de 18 meses*”. Como medida preventiva sobre cualquier abuso en la utilización de este tipo de contratación, los convenios colectivos agregan al texto anterior lo siguiente: “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 12 meses dentro de 18”<sup>364</sup>. Aunque no se aprecia el motivo por el que se omite esta previsión del supuesto de duración de nueve meses en un período de doce meses, ya que perfectamente puede ocurrir la hipótesis planteada. También de forma preventiva el art. 12 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 dispone que: “No se utilizará esta modalidad de contratación de forma rotativa en un mismo puesto de trabajo”. Como disposición peculiar se encuentra al art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, que señala un límite temporal específico para los contratos eventuales pero a *tiempo parcial*: seis meses de duración en un período de referencia de 12 meses<sup>365</sup>.

Se observan además otros temas relacionados con esta modalidad contractual pero de manera aislada. Así se tiene, la regulación de los contratos eventuales celebrados antes de la entrada en vigor del convenio, en estos casos la disposición va en la línea de permitir la prórroga de dichos contratos hasta el límite máximo previsto por el nuevo convenio<sup>366</sup>. Otro punto, es la consecuencia de indefinición en la relación laboral cuando se han concertado nuevos contratos<sup>367</sup> o se mantiene uno existente luego de haber superado la duración máxima establecida<sup>368</sup>.

Por otra parte, el art. 29.c) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 recuerda la igualdad en el régimen jurídico del contrato eventual respecto al contrato indefinido (excepto en lo referente a su duración) y al mismo tiempo aprovecha para señalar que existirá equivalencia en el “disfrute de beneficios salariales (antigüedad y régimen de complementos) y no salariales (permisos, licencias, indemnización de 45 días por año de servicio en el caso de despido disciplinario declarado improcedente, etc.)”. El art. 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 prevé en cambio, de manera contraria a lo establecido por el art. 15.6 ET, que los trabajadores eventuales percibirán las retribuciones correspondientes a su categoría profesional, haciendo mención sólo a los “*conceptos salariales fijados en el convenio*” y omitiendo por tanto los montos extrasalariales. Como otro punto, se quiere evitar la posible colisión entre los trabajadores eventuales y los fijos discontinuos, así el art. 19 CC. de Cantabria BO. 28

---

<sup>364</sup> Art. 19 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 25 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 13.2.2.a) CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 43 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>365</sup> El art. 19.6 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 también dispone como plazo máximo de duración de este tipo de contratos el de 6 meses pero omite mencionar el período de referencia. En este caso se estará a lo previsto en el ET, es decir 12 meses.

<sup>366</sup> Art. 23 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003: “Dicha duración máxima será aplicable tanto a los nuevos contratos de esta modalidad firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a las prórrogas de los contratos de trabajo vigentes antes de su entrada en vigor” y el art. 24.1 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “Los contratos de esta naturaleza [que] estén en vigor en el momento de la firma de este convenio- podrán prorrogarse hasta el límite máximo previsto en este artículo”.

<sup>367</sup> Art. 43 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “Con sujeción a lo establecido en los párrafos anteriores, 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”.

<sup>368</sup> Art. 36.3 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005: “Si una vez finalizado dicho plazo máximo continuase trabajando, se entenderá convertido automáticamente en el contrato por tiempo indefinido establecido en la Ley 12/2001, de 9 de julio”.

mayo 2004 señala que la celebración de contratos eventuales “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”.

### **c) Contrato para obra o servicio determinado y de interinidad**

El art. 15.1.a ET hace una invitación a los convenios colectivos para que en ellos se identifiquen “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. Pese a ello, sólo tres normas convencionales en el sub-sector bajo estudio han realizado dicha identificación. Ello se observa en el art. 7 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 cuando señala las actividades siguientes: “de transporte destinados a grupos homogéneos similares por participar de un vínculo común de carácter deportivo, cultural, social, económico, lúdico, educativo, etcétera” agrega además que “El trabajador podrá ser contratado a través de la presente modalidad, para la realización de dichos servicios y complementar la jornada laboral contratada con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de su calificación profesional” y el art. 4 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 que considera como trabajos o tareas con sustantividad propias a los siguientes: “-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 50 Kms.)” y añade 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.”. Respecto a la segunda parte de las cláusulas convencionales antes mencionadas, ante una redacción tan genérica, es importante recordar que el art. 2.a) del RD 2720/1998<sup>369</sup>, dispone que “El contrato deberá *especificar e identificar suficientemente, con precisión y claridad, la obra o servicio* que constituya su objeto”. En este caso, basados en la experiencia en el sub-sector de las labores que podrían realizar los trabajadores bajo este tipo de contrato, es conveniente que se indiquen también el contrato aquellas “otras tareas propias de su calificación profesional” y siempre teniendo en cuenta que han de ser actividades con “sustantividad propia”<sup>370</sup>. Finalmente, el art. 6 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 señala de manera más escueta que “Se entiende que el transporte escolar es una tarea con sustantividad propia dentro del presente convenio, por lo que los trabajadores dedicados a esta tarea no se verán afectados por lo dispuesto en el párrafo siguiente, por lo que su contratación podrá seguir ligada al contrato de obra o servicio determinado”. Por otro lado, el art. 35 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003<sup>371</sup>, pone un límite temporal a este tipo de contrato, cosa rara pues a pesar de tratarse de una contratación temporal es en principio de duración incierta. Por último, el art. 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 recuerda que: “b) Las retribuciones serán las correspondientes a su categoría profesional, de todos los conceptos salariales fijados en Convenio. c) En caso de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, disfrutarán de las mismas condiciones que el resto del personal afectado por el presente Convenio”.

---

<sup>369</sup> RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Desarrolla el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (BOE 08.01.1999)

<sup>370</sup> El mismo comentario se aplica a lo previsto en el art. 11.4º CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, cuando establece que: “... los trabajadores adscritos a los contratos por obra o servicio determinado podrán realizar servicios distintos, sin que por ello se desvirtúe la naturaleza temporal del contrato, ni suponga una utilización fraudulenta del mismo”.

<sup>371</sup> Dicho artículo señala que: “Los contratos de los trabajadores acogidos a contratación eventual, y/o, por obra o servicio determinado, podrán hacerse extensivos hasta 12 meses de vigencia, dentro de los 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas de que traigan su origen...”.

Sobre el contrato de interinidad, el tratamiento convencional es francamente escaso y sin mayor novedad<sup>372</sup>.

#### **d) Contratos formativos**

La regulación de estos contratos ha tenido poca acogida en los convenios colectivos bajo análisis, basta decir que sólo una cuarta parte de ellos se ocupa de los contratos para la formación, y únicamente tres normas convencionales tratan a los contratos de trabajo en prácticas. No obstante, cabe destacar que los pocos textos convencionales que los regulan lo hacen realmente para complementar, atendiendo a las constantes invitaciones que hace a la negociación colectiva el art. 11 ET, la legislación estatal; aunque no falta alguno que simplemente remite a la normativa aplicable<sup>373</sup>.

Respecto a los contratos para la formación se observan los siguientes temas: la aclaración de qué funciones podrán ser o no cubiertas por este tipo de contratos<sup>374</sup>; el establecimiento de tablas señalando el límite máximo de contratos para la formación que pueden concertarse en la empresa, donde además se añade que “Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de formación”<sup>375</sup>; también se ocupan de la retribución de los trabajadores en formación, la tendencia en este caso es elevar los porcentajes previstos en el ET<sup>376</sup>.

---

<sup>372</sup> Las cláusulas que tratan sobre el tema son las siguientes: art. 7 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “En la contratación de personal interno 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”. y art. 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “Se considera contrato de interinidad o sustitución el celebrado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último supuesto el contrato no podrá tener una duración superior a tres meses”.

<sup>373</sup> Art. 25 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

<sup>374</sup> Se limita la celebración de estos contratos para determinadas funciones en los siguientes casos: art. 19.5 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “Se conviene que las funciones de la categoría profesional de Conductor permiso clase D y permiso clase C no podrán ser realizada por contratos para la formación, 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 debe aplicarse en el sector”. Art. 18 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002: “Dicho contrato no será de aplicación a las categorías profesionales encuadradas en el grupo 1 de las tablas que figuran como anexo del Convenio, ni a la categoría de conductor”. Art. 28 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “Dicho contrato no será de aplicación al personal encuadrado en el grupo 1º ni al perteneciente al subgrupo b del grupo 3º, establecidos en el anexo del Convenio”. Disp. Adic. Primera: “CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “A los conductores con permiso clase D no se les podrá realizar contratos de aprendizaje”. Se permite más bien su celebración en los siguientes supuestos: art. 10 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “Teniendo en cuenta las características de este sector, el contrato de formación solo se podrá realizar en oficina y talleres”. Art. 29.a) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “Podrán efectuarse contratos de aprendizaje..., para todas las categorías profesiones en que legalmente sea posible, excepto para mozos de garaje y taller”. Art. 24 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003: “Con el fin de fomentar la contratación los trabajadores afectados por este convenio y especialmente los conductores con limitación de kilometraje, podrán ser contratados bajo la modalidad de formación laboral siempre que dichos trabajadores cumplan los requisitos exigidos en el artículo 11 del ET”. Art. 12.b) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “... sólo será de aplicación esta modalidad de contratación para la actividad correspondiente a oficial administrativo, operador/a u oficial de talleres”.

<sup>375</sup> Los convenios colectivos que incluyen dichas tablas son los siguientes: art. 10 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, en el que se indica que “El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala: - Hasta 5 trabajadores: Un contrato de formación. - De 6 a 10 trabajadores: Dos contratos de formación. - De 11 a 25 trabajadores: Tres contratos de formación. - De 26 a 50 trabajadores: Cuatro contratos de formación.



Otro tema es la distribución del período de formación teórica<sup>377</sup>; en algún caso se habla de la formalización del contrato para recordar que ha de ser por escrito y “con asistencia del representante legal del menor” (cuando sea el caso)<sup>378</sup>. Por otra parte, se suele regular la duración del contrato; en algunos casos se mantienen los mínimos y/o máximos legales (seis meses y dos años respectivamente)<sup>379</sup> y en otros se modifica hacia arriba<sup>380</sup> o hacia abajo<sup>381</sup> el plazo máximo legal (modificación permitida por el art. 11.2.c) ET). Finalmente, se encuentra una cláusula convencional contraria a los parámetros de edad previstos en el art. 11.2.a) ET para la celebración de estos contratos, se está haciendo referencia al art. 45 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 que señala: “...en materia de aprendizaje se acuerda... su aplicación para las edades comprendidas entre los 16 y 22 años *ambos inclusive*”.

En cuanto a los contratos de trabajo en prácticas, básicamente se trata sobre la retribución que, como en el caso anterior, tiende a mejorar los porcentajes señalados en el art. 11 ET<sup>382</sup>; y en algún caso se precisa cuáles son las actividades en las que se permite celebrar este tipo de contrato<sup>383</sup>.

---

- De 51 a 100 trabajadores: Seis contratos de formación.” Y art. 12.b) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, indicando que “El número de trabajadores/as por centro de trabajo que las empresas podrán contratar por esta modalidad no será superior al fijado en la siguiente escala: Hasta 5 trabajadores/as: Uno. De 6 a 10 trabajadores/as: Dos. De 11 a 25 trabajadores/as: Tres. Más de 25 trabajadores/as: Cuatro”.

<sup>376</sup> Así se tiene al art. 10 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente: - Un 80% del salario convenio para el primer año de formación. - Un 90% del salario convenio para el segundo año de formación. Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo la formación”. Art. 29.a) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “El salario de contratación será igual *al 90% y 100%* del salario base de su categoría profesional durante, respectivamente, el primer y segundo año de vigencia del contrato”. Art. 12.b) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “Las retribuciones correspondientes a esta modalidad de contratación son las que se recogen en la tabla salarial anexo I correspondiente *al 85 por 100* durante el primer año y *al 90 por 100* durante el segundo, de los salarios del oficial de tercera del convenio colectivo”. Art. 24 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003: “Para los aprendices de las restantes categorías, las retribuciones durante el primer año de vigencia serán las establecidas por la legislación vigente y el tiempo restante pasarán a percibir el salario de la categoría profesional a la que estuvieran adscritos. Durante toda la vigencia de los contratos de formación laboral se mantendrán las cotizaciones a la Seguridad Social establecidas en el artículo 11 del ET”. Art. 35 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004: “Los trabajadores contratados en formación tendrán derecho a una retribución equivalente al 90% del salario base de un oficial de 3ª, el primer año de duración del contrato, y del 95%, durante el segundo año de vigencia del mismo”. Art. 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “e) Las retribuciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad *no podrán ser inferiores al 100% del Salario Mínimo Interprofesional*”. Art. 24.5 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “dicha remuneración será la fijada para los aprendices o aspirantes en las tablas salariales del presente convenio”.

<sup>377</sup> Art.13.1 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “c) Obligatoriamente *el tiempo dedicado a la formación se distribuirá e impartirá día a día a lo largo de la duración del Contrato. Nunca y bajo ningún concepto, se dejará para el final del contrato la impartición de la formación a la que tienen derecho*”.

<sup>378</sup> Art. 8 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>379</sup> Art. 18 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 13.b) CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 45 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art.12.b) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>380</sup> El art. 24 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 amplía dicho plazo a tres años.

<sup>381</sup> La Disp. Final Novena CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 reduce la duración máxima del contrato a un año y sólo si se trata de trabajadores que tengan carnet limitado.

<sup>382</sup> Así se tienen las siguientes disposiciones: art. 29.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “La retribución de los trabajadores con un contrato en prácticas será *del 90% o del 100%* del salario base de su categoría profesional durante, respectivamente, el primero o segundo año de vigencia del contrato”. Art.

## e) Contrato a tiempo parcial y trabajadores fijos discontinuos

Son muy pocos los convenios que tratan sobre estos tipos de contrato. Sólo cinco en el primer caso y seis en el segundo. Respecto al contrato a tiempo parcial las normas convencionales se han preocupado sobretudo en complementar algunos de los aspectos previstos para este contrato en el art. 12 ET. Se precisa la jornada de los trabajadores a tiempo parcial<sup>384</sup> y en algún caso los períodos de interrupción de la jornada<sup>385</sup>; se puntualiza sobre el contenido mínimo que ha de tener el contrato<sup>386</sup>; tomando los criterios de igualdad y proporcionalidad del art. 12.4.d) ET se regula la retribución y vacaciones de dichos trabajadores<sup>387</sup>; se establece el procedimiento para la conversión del contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo<sup>388</sup>, sobre este último punto cabe destacar el art.

---

13.c) CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: "Las retribuciones de los trabajadores contratados bajo esta modalidad de contratación no podrán ser inferiores al 70% o al 85% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en la Tablas Salariales del presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, *no pudiendo ser inferiores en ningún caso al Salario Mínimo Interprofesional*". Finalmente con porcentajes iguales al anterior, el art. 12.c) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: "Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en la tabla salarial anexo I correspondiente al 70 por 100 durante el primer año y al 85 por 100 durante el segundo de los salarios convenio de la profesión en prácticas".

<sup>383</sup> Esto se observa en el art. 12.c) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, cuando señala que: "se podrá efectuar esta modalidad de contrato para las actividades referidas al grupo profesional I".

<sup>384</sup> Se tienen las siguientes cláusulas. Art. 9 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: "El contrato a tiempo parcial tendrá una jornada mínima diaria de 5 horas o semanal de 20 horas". Art. 13 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: "el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante una cantidad de horas inferior a 30 a la semana y 1.386 al año". Y finalmente el art. 24.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, que establece la jornada de los trabajadores a tiempo parcial señalando un límite a saber: "el 85% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el presente convenio para cada año de su vigencia para los trabajadores a tiempo completo, incluidas las horas complementarias".

<sup>385</sup> Art. 13 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: "Si la jornada de trabajo se realiza de forma partida sólo se efectuará una interrupción que en ningún caso será inferior a noventa minutos ni superior a ciento cincuenta minutos".

<sup>386</sup> Art. 9.a) CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: "En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo".

<sup>387</sup> Ello se aprecia en el art. 9 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: "b) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieran percibiendo por su contrato a tiempo parcial. c) Todos 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 mismo porcentajes que los trabajadores a tiempo pleno, es decir, en proporción al número de horas trabajadas. d) 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 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/as trabajadores/as a tiempo pleno. f) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional a 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".

<sup>388</sup> Así lo regula el art. 9.e) CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: "e) El cambio de una 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 trabajador/as". También se encuentra una previsión más extensa en el art. 13 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: "Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 del presente convenio, cuando existan vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial o se precise incrementar el tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial en un mismo centro de trabajo, la empresa dará a conocer esta circunstancia a todos los trabajadores mediante la oportuna publicación en los tablones de anuncios durante un plazo no inferior a una semana a la vez que lo comunica a los representantes de los trabajadores. Quienes voluntariamente se presten a cubrir las necesidades expresadas anteriormente y por consiguiente opten por la modificación de su contrato de trabajo lo comunicarán a la empresa. Si el número de solicitantes

24.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, que dispone la conversión automática del contrato a uno de tiempo completo si “durante tres años seguidos el trabajador superase el 85% de la jornada establecida en el convenio, incluidas las horas complementarias...”.

Por otra parte, atendiendo a lo previsto en el art. 12.5.d) ET, se establece la distribución de las horas complementarias<sup>389</sup>. También se exige el conocimiento, previo o posterior<sup>390</sup>, de los representantes de los trabajadores sobre los pactos de horas complementarias celebrados en la empresa. Finalmente, se tiene al art. 19 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, que a modo de recomendación “orienta a las empresas para que utilicen la modalidad de contrato a tiempo parcial para la cobertura de la estacionalidad”.

En cuanto a los contratos de trabajadores fijos discontinuos, son dos los temas recurrentes en la práctica convencional: la definición de un trabajador fijo discontinuo y las reglas para su llamamiento y finalización de sus laborales. Es lógica esta preocupación en el segundo caso, pues es uno de los contenidos que el art. 15.8 ET deja a la negociación colectiva, cuando señala que “Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los convenios colectivos”.

Sobre el primer punto, se observa la utilización, con un tenor muy similar, de la definición del art. 15.8 ET. Aunque en algunos casos se hace alguna concreción, como en el art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, cuando indica que: “La condición de trabajador fijo discontinuo se adquirirá 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”, también en el art. 30.3 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 que señala: “Los viajes o líneas que sean aumentadas 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”; en la Disp. Adic. Primera CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, cuando “reconoce la condición de trabajadores [fijos] discontinuos a los que, no prestando servicios de forma continuada y permanente en las respectivas empresas, *lo efectuarán durante más de una vez consecutiva en los períodos correspondientes al curso escolar*”. Y finalmente, el art. 29.d) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “Las empresas que saturen con otras actividades la jornada de trabajo de los trabajadores contratados para realizar el transporte escolar, bien a través de concesiones públicas o bien a iniciativa propia o por concierto con APAS o colegios públicos o privados, deberán utilizar la presente modalidad contractual...”.

Respecto al segundo punto, es decir, las reglas sobre el llamamiento y finalización de labores, se aprecia que el criterio convencional es uniforme. El *llamamiento* se efectúa

---

fuera superior a las necesidades producidas, la selección se hará por riguroso orden de antigüedad dentro del mismo grupo profesional”.

<sup>389</sup> Ello se encuentra en el art. 13 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, cuando establece que: “Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias que permite el párrafo anterior, hasta un 30 por 100 de las horas no consumidas podrán ser transferidas al trimestre siguiente para su realización”. También se regula este tema, aunque de forma más extensa, en el art. 24.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, de la siguiente manera: “Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrán transferirse al siguiente trimestre hasta un 40% de las horas no consumidas en el anterior. No podrán transferirse horas complementarias no realizadas en años naturales distintos, ni las transferidas en trimestre anterior, salvo pacto en contrario” y además dispone que: “Se irán consolidando el 20% de la media de las horas complementarias realizadas trienalmente. A la finalización de cada trienio, el empresario entregará al trabajador una certificación con la jornada a consolidar, la cual operará automáticamente, salvo oposición expresa del trabajador”.

<sup>390</sup> Art. 13 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 24.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, respectivamente.

por orden de antigüedad (por fecha de ingreso en la empresa), dentro de cada categoría profesional<sup>391</sup>; sobre esto último el art. 17 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, especifica aún más el orden de llamamiento, pues además de atender a la categoría profesional también incluye la especialidad y centro de trabajo del trabajador; también el art. 24.2 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 además de la categoría profesional considera para el llamamiento a las “secciones productivas de la propia empresa”. Para la comunicación de *finalización de las labores*, el criterio es más bien el inverso, se realiza teniendo en cuenta al trabajador con fecha de ingreso más reciente en la empresa. Dos convenios colectivos aclaran, para ambos supuestos, que “Por fecha de ingreso se entiende la que corresponde a la primera contratación, independientemente de la modalidad contractual”<sup>392</sup>.

Respecto a la forma, no se menciona nada expresamente, sin embargo en algunos textos convencionales se incluyen, como anexos, los modelos tanto para la comunicación del llamamiento como para la interrupción de las labores, de ello se deduce que la forma ha de ser escrita<sup>393</sup>. También en ciertos casos, para dar mayor seguridad y transparencia al orden de llamada y finalización de tareas, se exige que los empresarios elaboren “anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, donde figurará el nombre y apellidos, categoría profesional y antigüedad, a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación”<sup>394</sup>.

Otro asunto tratado es el tiempo de preaviso que tiene el empresario para llamar al trabajador fijo discontinuo. De ello sólo hay dos referencias, la del art. 29.d).6 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 estableciendo que: “El llamamiento deberá efectuarse con 7 días de antelación a la fecha indicativa de inicio de actividad, comunicándolo simultáneamente a los representantes de los trabajadores” y el art. 24.2.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días, una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días”.

Por otro lado, sólo el art. 24.2 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 se detiene a regular las consecuencias de la falta (justificada y no justificada) de presentación del trabajador fijo discontinuo luego de haber sido llamado por la empresa; en este sentido señala lo siguiente: “Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo *causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa*. El trabajador que al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, *se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa [cumpliendo] con los plazos de preaviso correspondientes*, y ello sin perjuicio de la empresa pueda llamar a los trabajadores siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador no se presentase después del nuevo plazo de preaviso causara baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos”. Finalmente, como puntos

---

<sup>391</sup> Art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 30.3 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 y art. 13.3.3 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>392</sup> Art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 17 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>393</sup> Art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 30.3 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 y art. 17 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>394</sup> Esto se observa en el art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 17 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

relacionado con el *llamamiento*, se tiene al art. 30.3 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 disponiendo que para el llamamiento se ha de tener en cuenta que se debe garantizar a los trabajadores una “media de ocupación de seis meses como mínimo”<sup>395</sup> y al art. 24.2 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 que exige la entrega de copia de las listas u orden de llamamiento a los representantes de los trabajadores.

Dentro de los contratos para trabajadores fijos discontinuos, se tratan también otros temas aunque de manera aislada. Esta el art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 que señala: la preferencia de estos trabajadores para ocupar las vacantes de trabajadores fijos ordinarios<sup>396</sup>; e indica que “Se podrá utilizar en los contratos fijos discontinuos la modalidad de contrato a tiempo parcial”; y el art. 24.2 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 que dispone lo siguiente: “6. Los trabajadores fijos-discontinuos que superen durante dos campañas consecutivas o tres en cinco años el 85% de la jornada a tiempo completo adquirirán la condición de trabajadores a tiempo completo”; este mismo convenio colectivo aclara además que: “7. La retribución de estos trabajadores incluirá en la misma la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación al salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional”.

Los contratos de relevo han sido tratados en el apartado jubilación parcial, *vid.* III. 1.D).b).

---

<sup>395</sup> Aunque también prevé este artículo la posibilidad de un tiempo de labores menor a seis meses en el siguiente supuesto: “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”.

<sup>396</sup> El texto de dicha disposición es la siguiente: “Para ocupar vacantes de trabajador fijo ordinario tendrá preferencia el trabajador fijo discontinuo más antiguo, cuando se trate de cubrir el porcentaje de plantilla/fija discontinua que se fija en el presente artículo”.

## CAPÍTULO III. POLÍTICA DE EMPLEO

### 1. Creación de empleo

#### A) Limitación del pluriempleo

Son nueve las normas convencionales que se ocupan de este tema, de ellos, la mayoría opta por iniciar su regulación de una manera no tan comprometida cuando se señala que las partes “estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general”, sin embargo sigue el texto estableciendo medidas concretas para la realización de esa meta; así se indica que: “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 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 Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio”<sup>397</sup>. Cabe destacar lo previsto en el art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, pues al final del mismo muestra el fundamento del acuerdo de erradicar el pluriempleo. Dicho artículo señala que: “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. Así mismo, las partes se comprometen a combatir, por todos los medios legales existentes, el pluriempleo ilegal 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”. En este caso, hubiera sido conveniente identificar las medidas concretas que han de seguirse para la consecución de sus fines. En lo mismo cae de manera más clara el art. X CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, cuando simplemente indica que: “Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se comprometen a tomar [las] medidas pertinentes para evitar el pluriempleo existente en el sector”.

También se encuentran normas convencionales que evitan el pluriempleo en situaciones más concretas, como en la Disp. Adic. Segunda CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, que muestra el compromiso de las empresas de “no contratar conductores que presten servicios en jornada completa en una empresa ya que el contrato supondría la situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las 2 jornadas podrá superar 8 h diarias”<sup>398</sup>. Finalmente, se tiene una disposición también concreta pero más prudente, se trata de la Disp. Trans. Segunda CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: “Con el fin de evitar excesos de horas de conducción, las empresas podrán celebrar contratos a tiempo

---

<sup>397</sup> Ello se aprecia en los siguientes casos: Disp. Adic. Sexta CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 55 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, Disp. Adic. Segunda CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 33 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>398</sup> Una disposición similar en el art. 25 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004: “Como medida de fomento del empleo en el sector, las empresas no podrán contratar personal que esté 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”.

parcial. Las empresas solicitarán del INEM, relación de los conductores 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 pluriempleado, que los trabajadores a contratar, no tengan una jornada de conducción superior a seis horas, en las empresas de procedencia”.

## **B) Supresión de horas extras**

En el sub-sector analizado se observa una clara preocupación, aunque minoritaria todavía, de suprimir o reducir la realización de horas extraordinarias en la empresa con el fin de cubrir las mismas a través de la contratación de nuevos trabajadores. Al hecho de ser una tendencia minoritaria se suma, al menos en un grupo de las normas convencionales que tratan el tema, la falta de disposiciones imperativas al respecto. Dentro de las disposiciones que sí lo son, el precepto convencional más drástico es el del art. 11 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, que refiriéndose a las horas extras señala que: *“Se suprime su realización, excepto las estipuladas como horas extraordinarias de fuerza mayor”*; y añade que *“La empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, decidirán de los casos en que se consideran horas extraordinarias de fuerza mayor”*<sup>399</sup>. Por otra parte, se encuentra en los convenios colectivos la distinción entre las *horas extraordinarias estructurales*<sup>400</sup> de las *habituales*, ello para indicar la supresión de las segundas<sup>401</sup>. Incluso el art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, muestran de manera clara la conexión de dicha supresión con el fomento del empleo, cuando establecen que: *“la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevos trabajadores”*.

Una disposición interesante relacionada con la creación de empleo, aunque no con la supresión o reducción de horas extraordinarias, es la del art. 13 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003; en donde regula la línea a seguir por las empresas cuando se ha sobrepasado el límite máximo anual de horas extraordinarias, a saber: *“Como medida de fomento de empleo, para los casos en que las horas extraordinarias superen los límites establecidos en el R.D.L. 1/1986, de 14 de marzo, en su artículo 10, es decir, 80 horas anuales, equivalente de descanso sustitutorio incrementado en un 75% 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 descanso”*.

En cuanto a las normas no vinculantes, se recomienda *“la reducción al mínimo indispensable las horas extras”*, siempre respetando las 80 horas anuales como

---

<sup>399</sup> También el art. 10 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 pretende indicar la supresión de horas extras, aunque finalmente termina por permitir la realización de las mismas: *“Ante la grave situación de paro existente, y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias estructurales se podrán realizar las necesarias por pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad comprendida en el ámbito funcional del presente Convenio”*.

<sup>400</sup> Se observa que el término y definición de dichas horas extraordinarias estructurales han sido tomados del art. 1 Orden Ministerial, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 01 de marzo de 1983, que señala: *“... se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza 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”*.

<sup>401</sup> Art. 10 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003.

máximo<sup>402</sup>; en otro caso se recomienda la reducción pero señalando un máximo de 70 horas anuales<sup>403</sup>. También se indica la *conveniencia de la supresión progresiva* de las horas extras que se vienen realizando en el sector<sup>404</sup>; o que *ha de tenderse a su eliminación*<sup>405</sup>.

### C) Empresas de Trabajo Temporal

Sólo cinco convenios colectivos han prestado atención a esta materia, aunque sin mayores novedades; salvo lo dispuesto en el art. 46.3 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, que establece el porcentaje máximo de “trabajadores contratados a través de ETT, en cómputo anual y por centro de trabajo”, señalando el cálculo teniendo como referente el número de trabajadores de la empresa usuaria, esto es: “Menos de 6 trabajadores: 2 trabajadores. De 7 hasta 25 trabajadores: 25% de la plantilla. De 26 hasta 99 trabajadores: 25% de la plantilla. De más de 100 trabajadores: 20% de la plantilla”. Se entiende que con esta medida se quiere favorecer no sólo la creación de empleo, dando oportunidad de ocupación a los trabajadores de las ETT, sino también la disminución de la temporalidad en las empresas. Como cláusula novedosa, también se encuentra el art. 15 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, pues se indica que se acudirán a las ETT sólo para cubrir actividades ocasionales, señalando que: “Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente 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”.

Por lo demás, basta con precisar que, los otros puntos tratados en las normas convencionales giran en torno a la retribución de los trabajadores en misión<sup>406</sup>, la representación de éstos durante su actividad en la empresa usuaria<sup>407</sup> y las modalidades de contratación por las que pueden ser contratados. En todos los temas anteriores se siguen las pautas trazadas en la Ley 14/1994 (arts. 6.2, 7, 9, 11 y 17); aunque cabe destacar lo previsto en el art. 15 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, pues complementa lo dispuesto en el art. 17.1 de la Ley 14/1994, al concretar las materias por las que los trabajadores en misión pueden hacer reclamaciones frente a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, así les señalan a éstos “las funciones de tutela de las *condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los/as trabajadores/as de las E.T.T.*, entendiéndose por tutela el derecho

<sup>402</sup> Art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002.

<sup>403</sup> Art. 23 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>404</sup> Art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>405</sup> Art. 28 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>406</sup> Se tienen las siguientes cláusulas. Disp. Trans. Tercera CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 : “Los trabajadores puestos a disposición de las empresas afectadas, por el presente Convenio Colectivo, a través de ETT, percibirán la misma retribución que el Convenio Colectivo establezca para los trabajadores de plantilla *de la misma categoría profesional y siempre que las condiciones de prestación de servicios sean iguales*” y art. 39 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003: “Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de E.T.T, 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. Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos celebrados desde la publicación del convenio en el Boletín del Territorio de Álava”.

<sup>407</sup> El CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (art. 25), transcribe el art. 17 de la Ley 14/1994. El art. 46 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 opta por acoger de manera genérica el contenido del art. 9 de la ley antes mencionada, así señala: “La empresa que contrate a trabajadores procedentes de una empresa de trabajo temporal deberá comunicarlo a los representantes de los trabajadores”; en cambio el art. 15 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 incluye una redacción muy similar a la de dicho art. 9.



a presentar a través de representantes de los/as trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral”.

## **D) Jubilaciones**

### **a) Jubilación anticipada especial**

Según lo previsto en el RD1194/1985, de 17 de julio, que regula la jubilación anticipada especial a los 64 años, dicha jubilación se configura como un derecho individual del trabajador a jubilarse pero condicionado en su ejercicio a la contratación de un nuevo trabajador que lo sustituya, y además establece que este compromiso de nueva contratación (también conocido en doctrina como “cláusula de reemplazo” del jubilado) esté previsto en convenio colectivo o en un acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado. Cabe hacer notar además, que la segunda parte de la disposición legal mencionada es la que justifica la introducción de este tipo de jubilación en el epígrafe de Política de empleo, pues se configura como una auténtica medida de fomento de creación de empleo.

Entrando ya en el análisis de los textos convencionales, lo primero que se aprecia es la preocupación de por lo menos la mitad de ellos en regular este tema. En algunos casos, sólo se encuentran redacciones genéricas remitiendo a lo previsto en el Real Decreto antes indicado<sup>408</sup>; sin embargo, la mayoría de ellos, sí introducen aspectos interesantes y/o discutibles en la regulación de esta materia. Para empezar se observan cláusulas formuladas a modo de recomendación y por tanto de naturaleza sólo obligacional, el caso más claro es el del art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 al indicar que: “las partes estiman como positivo, dentro de los objetivos en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años”<sup>409</sup>; con lo cual para el ejercicio del derecho de jubilación anticipada sólo queda que el trabajador promueva un acuerdo con el empresario por el que se comprometa a sustituirlo.

Ya se ha mencionado que el único condicionante para la jubilación anticipada especial es la contratación de un nuevo trabajador, sin embargo el art. 34 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, permite dicha jubilación “en tanto en cuanto el empresario preste de manera fehaciente su conformidad a la petición que habrá de hacerle el trabajador afectado en solicitud de dicha jubilación”. El mismo efecto, es decir, hacer depender la posibilidad de jubilación a la decisión del empresario, se observa en cláusulas convencionales que exigen el previo acuerdo entre la empresa y el trabajador para que éste pueda acceder a su derecho; y disponiendo además que si se logra dicho acuerdo, recién en ese supuesto la empresa está obligada a la contratación de un trabajador para sustituirlo<sup>410</sup>. Esto último deja claro que, en dichas normas

---

<sup>408</sup> Prueba de ello es el texto del art. 36 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, que señala: “En caso de que exista algún trabajador que opte por la jubilación a los 64 años de edad, la empresa procederá según el RD de 1194/85 del 17 de julio de 1985 por el que se acomodan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo”. Cláusulas de redacción muy similar: art. 45 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 36 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 39 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. 16.e) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>409</sup> También se tiene a la Disp. Adic. Primera CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 que, remitiéndose a una norma derogada, señala: “Las partes negociadoras de este Convenio consideran positiva la aplicación de la jubilación a los 64 años y, se requiere a las empresas y a los trabajadores afectados a la utilización del mecanismo legal que establece el Real decreto 2705/1981, de 19 de octubre”.

<sup>410</sup> Ello se aprecia en el art. 33 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004: “Las empresas y trabajadores podrán pactar, previa la existencia de común acuerdo por ambas partes, jubilaciones anticipadas a los 64 años, de conformidad con lo dispuesto en el Real decreto 1194/1985, de 17

convencionales, lo realmente relevante para que el trabajador se jubile es que el empresario esté de acuerdo con ello y no la nueva contratación pues en este caso la empresa sí está obligada a hacerlo por el convenio colectivo. Habría que distinguir esta hipótesis de la del art. 19 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, que señala: “Siempre que exista acuerdo previo y para cada caso concreto entre empresa y trabajador, este podrá acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años que regula el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio”, este texto permite una interpretación diferente a la del caso anterior, ya que al no exigirse a través de (este) convenio colectivo la nueva contratación, se entiende que el acuerdo bajo referencia ha de versar precisamente sobre dicho punto, esto es, el compromiso empresarial de sustituir al trabajador solicitante de jubilación por uno nuevo.

Pasando a las “cláusulas de reemplazo”, es importante recordar que de cualquier forma sólo existirá jubilación anticipada si existe simultáneamente una nueva contratación en la empresa, por tal motivo llaman la atención las disposiciones del art. 25 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 23 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, que establecen: “Las empresas contratarán a un trabajador..., si las necesidades del servicio lo requieren”. Por el tenor del texto se puede deducir que no existe realmente una obligación absoluta del empresario para contratar, con lo cual el último recurso es el acuerdo en este sentido entre el empresario y el trabajador afectado. Cabe mencionar la opción de ciertos convenios colectivos, en donde la obligatoriedad de nueva contratación sí aparece clara pero no regulan nada más respecto a ellas, prefiriendo hacer una remisión genérica a la norma reglamentaria<sup>411</sup>. Caso distinto es el que recogen el art. 25 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 y art. 38 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, ya que sólo recuerdan el carácter voluntario para el trabajador y vinculante para el empleador de la jubilación anticipada, pero no dan el paso de señalar la obligatoriedad del empresario de celebrar nuevos contratos para la sustitución respectiva; con lo cual nuevamente queda la opción del acuerdo individual.

Respecto a los sujetos beneficiarios de las nuevas contrataciones, alguna norma convencional, añade a lo previsto en el RD 1194/1985, es decir que las contrataciones se realizarán *con desempleados*, a otro grupo más específico: los jóvenes demandantes de primer empleo (inspirándose tal vez en la norma legal derogada que regulaba anteriormente la jubilación anticipada especial, RD Ley 14/1981, de 20 de agosto); en otros casos simplemente se incluye a los jóvenes demandantes de empleo<sup>412</sup>.

Por otro lado, se observa la limitación del tipo de contratación que puede utilizarse, así se tiene al art. 19.8 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 señalando que “El contrato de sustitución *será en todo caso a tiempo determinado*”. También es interesante este artículo porque introduce una regla en la contratación vinculada a la permanencia en el empleo de un sector concreto de trabajadores de la empresa. Así, se continúa el texto anterior con lo siguiente: “pasando a cubrir la vacante, en su caso, que deje el trabajador jubilado anticipadamente, el trabajador fijo discontinuo más antiguo de la plantilla que sea de la misma categoría que aquél”. Esto es posible

---

de julio, debiendo las empresas sustituirlos simultáneamente a su cese por jubilación por otros trabajadores en las condiciones previstas en el citado real decreto”. Con un tenor similar se tiene al art. 56 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>411</sup> Art. 35 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 18 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 33 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y art. 35 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005. En el art. 21 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 sólo se menciona la obligatoriedad de nueva contratación sin hacer remisión al RD 1194/1985, aunque es claro que deberá recurrirse a él.

<sup>412</sup> Art. 25 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 23 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, en ellos se habla de “un trabajador joven o subsidiado (en demanda de empleo)”.

porque el RD 1194/1985 no exige que el nuevo trabajador ocupe el mismo puesto que el trabajador jubilado anticipadamente. Otra cláusula novedosa, es la del art. 19 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, con una disposición parecida a la anterior en su primera parte, aunque lo polémico se encuentra en la segunda previsión, a saber: “Los trabajadores que se contraten a los efectos previstos en este artículo, lo serán en todo caso mediante contrato temporal o a tiempo determinado, y en el supuesto de que este puesto de trabajo [la del trabajador que ingresó con la nueva contratación] quedara vacante se cubriría con el trabajador fijo discontinuo más antiguo de la plantilla en la categoría profesional”. Ello colisiona con lo previsto en el art. 4 RD 1194/1985, que refiriéndose a las nuevas contrataciones dispone: “Si durante la vigencia del contrato se produjera el cese del trabajador, el empresario deberá sustituirlo, en el plazo máximo de quince días, por otro trabajador desempleado...”. En cuanto al puesto que ha de ocupar el nuevo trabajador contratado, sólo el art. 23 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 se ha detenido en ello, disponiendo que: “En el nuevo contrato que se establezca habrá de cubrirse un puesto de trabajo dentro del grupo profesional a que perteneciera el trabajador jubilado o de cualquier otro grupo profesional, de acuerdo con los representantes de los trabajadores”. Siguiendo con las “cláusulas de reemplazo”, éstas regulan el tiempo de duración de las nuevas contrataciones, en algún caso mejora lo previsto legalmente al indicar la duración “por un período mínimo de duración en todo caso superior a un año”<sup>413</sup>, en otro supuesto se prefiere una fórmula más general “por el tiempo que reste al jubilado para alcanzar la jubilación reglamentaria”; se entiende que este tiempo ha de ser como mínimo de un año según lo previsto en el art. 3.2 RD 1194/1985.

Por otra parte, en cuanto al tiempo de preaviso que tiene el trabajador para solicitar a la empresa la jubilación anticipada, se ha señalado: “dos meses de antelación a la fecha prevista para la jubilación”<sup>414</sup> o “30 días naturales respecto de la fecha que cumplan los 64 años”<sup>415</sup>. Finalmente, se prevé la participación de los representantes de los trabajadores (en la figura del Comité de empresa o Delegados de personal<sup>416</sup>, o de la Comisión Mixta de interpretación del convenio<sup>417</sup>) respecto al conocimiento de las solicitudes antes mencionadas o para el conocimiento de las nuevas contrataciones (en este caso, la comunicación es a la Comisión Paritaria)<sup>418</sup>.

## **b) Jubilación parcial**

Regulada por el art. 12.6 ET, art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social (Ley 35/2002, de 12 de julio) y desarrollada por el RD 1131/2002, de 31 de diciembre; este tipo de jubilación también es concebido como medida de fomento del empleo. Ello es así, porque permite la jubilación parcial del trabajador a partir de los 60 años de edad, previo acuerdo con el empresario sobre la reducción de su jornada y por tanto convirtiendo su contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial; pero además, esta situación debe estar vinculada a la celebración de un contrato de relevo, contrato que es celebrado con el nuevo trabajador que va a suplir al anterior en las horas reducidas de su jornada. Esto último no es obligatorio si la jubilación parcial se solicita a los 65 años.

En cuanto a la regulación convencional, ciertos convenios colectivos tienen cláusulas generales sobre la jubilación parcial, indicando únicamente que se estará a lo señalado

---

<sup>413</sup> Art. 19 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>414</sup> Art. 24 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, y añade (refiriéndose a la jubilación) que: “la cual no deberá producirse no más tarde de dos meses después del cumplimiento de la edad de 64 años”.

<sup>415</sup> Art. 38 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005.

<sup>416</sup> Art. 56 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>417</sup> Art. 19 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>418</sup> Art. 39 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

en la legislación aplicable<sup>419</sup>. Por otro lado, también se encuentran “cláusulas de intención” como la del art. 38 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003: “las partes signatarias... *acuerdan impulsar* la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que en todo caso, requieran el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados” o la del art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: “Las partes también estiman como positivo, dentro de los objetivos marcados, la aplicación de la jubilación parcial a partir de los 60 años...”. Se aprecia además la repetición de una u otra manera de alguno de los aspectos ya regulados en las normas heterónomas sobre jubilación parcial, aunque de todas formas en los textos analizados se pueden encontrar disposiciones aclaratorias o complementarias de la legislación. Dentro de los temas tratados en la práctica convencional se contempla el plazo de preaviso para solicitar la reducción de jornada, todos con previsiones distintas: “tres meses de antelación a la fecha deseada” (se entiende la fecha de reducción efectiva)<sup>420</sup>, cinco meses de antelación<sup>421</sup> ó “45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación”<sup>422</sup>.

Respecto a los límites mínimos y máximos dentro de los que se deberá acordar la disminución de la jornada, algunas normas convencionales modifican los límites previstos en el art.12.6 ET (25% y 85% respectivamente), aprovechando al mismo tiempo de regular otros aspectos. Es el caso del art. 24.b) CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “1. Los porcentajes de jubilación serán *como mínimo del 65 por 100* y como máximo del 85 por 100. 2. Las jornadas de trabajo deberán adecuarse a un máximo de cincuenta días en caso del 85 por 100 y un máximo de cien días en el caso del 65 por 100. 3. Los descansos, festivos y vacaciones serán en concordancia con lo estipulado en jornada completa en el presente convenio”; también el art. 13.3.4 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “un trabajador que concierte con su empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario de entre *un mínimo del 15 por 100* y un máximo del 85 por 100...” o finalmente, el art. 24.4 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “3. La jubilación *se efectuará entre el 50% y 85%* de la jornada. El trabajador comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con 1 mes de [antelación] la fecha en que acceda a los 65 años de edad o se vaya a solicitar el pase a la jubilación total”<sup>423</sup>.

Supuesto distinto, es el previsto por dos normas convencionales en las que parece imponerse un porcentaje determinado de reducción de jornada, dicho de otra manera, se indica qué porcentaje de reducción deberá solicitar el trabajador cuando desee jubilarse parcialmente. Ello se observa en el art. 46 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, cuando señala que: “Durante la vigencia del

---

<sup>419</sup> Como el caso del art. 19 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 34 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 26 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 16 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>420</sup> Art. 24 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, este mismo artículo añade: “para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante un contrato de relevo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores”.

<sup>421</sup> Art. 46 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>422</sup> Art. 24.4 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>423</sup> Además agrega una disposición más sobre la jornada y otra sobre su retribución: “4. A1 objeto de conciliar que la prestación y distribución (entre el 15% y 50% de la jornada a trabajar) se realice con criterios razonables para la organización del trabajo con las empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar. 5. La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar, se abonará en cada uno de los meses del año percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional de la jornada pactada prorrateada en 12 meses. Y respecto de los conceptos variables y extrasalariales, los que hubieran correspondido de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio. En cualquier caso, y por darse diversa casuística entre las distintas categorías profesionales, durante el proceso previo a la jubilación se acordará entre las partes, la forma de retribución de determinados conceptos variables, en función de cada caso. Los trabajadores tendrán derecho a ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales a las que estén afiliados”.

presente Convenio los Trabajadores que lo soliciten...podrán acogerse a la Jubilación anticipada a Tiempo Parcial... *siempre que estos opten por la reducción de su jornada al tope máximo del 85 % permitido*<sup>424</sup>, y en el art. 40 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002: “Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación... podrá acordar con el empresario *una reducción de la jornada de trabajo y del salario equivalente al 50%*, pasando a tener su contrato de trabajo la consideración de a tiempo parcial...”, disposición un tanto contradictoria pues en el art. 38 del mismo convenio colectivo, que señala como regla general que “la jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos”. También relacionado con la reducción de jornada, el art. 24.4 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 deja claro un supuesto que puede darse perfectamente en la práctica y es que no podrá concretarse la reducción de la jornada, solicitada por el trabajador que desea jubilarse parcialmente, mientras no se ubique al sujeto cualificado para sustituir al anterior<sup>425</sup>.

Por otra parte, según la legislación aplicable la opción de jubilación parcial siempre es a iniciativa del trabajador<sup>426</sup> y previo acuerdo con el empresario sobre la reducción de su jornada; una disposición contraria a esta previsión se encuentra en el art. 34 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, que señala: “A partir de los 60 años de edad y antes de los 65, los/as trabajadores/as podrán jubilarse *bien sea por opción del empresario, o del/la trabajador/a, o por mutuo acuerdo...*”. Otra disposición polémica es la del art. 40 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, que permite la jubilación parcial desde los 62 años y no desde los 60 años como lo establecen las normas estatales; dicho convenio colectivo señala lo siguiente: “Cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para causar pensión de jubilación con arreglo a las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social de que se trate, *con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen*, podrá acordar con el empresario una reducción de la jornada de trabajo...”. Este desfase tal vez se deba a que se sigue tomando como referencia a normas ya derogadas. También llama la atención el art. 24.4 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, pues agrega un requisito para optar por la jubilación parcial no exigido en la legislación aplicable, a saber, tener como mínimo 10 años de permanencia en la empresa.

Los textos convencionales analizados también se han detenido a regular el contrato de relevo. Dentro de los temas tratados se tiene: la duración de dichos contratos, siendo recurrente que se establezca una duración “igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años”<sup>427</sup>; de los convenios colectivos con esta previsión destaca la Disp. Final Tercera CC. de Navarra

---

<sup>424</sup> Luego de esta previsión el artículo en mención regula más cosas relacionadas con la jornada, pero además con el salario y las cuotas a la Seguridad Social; a saber: “Los trabajadores podrán acumular el tiempo de trabajo correspondiente al 15% de su jornada en un solo periodo, estando obligada la Empresa a comunicar al trabajador, con 30 días de antelación, las fechas con las que hay de realizar su trabajo. A tales efectos las Empresas vendrán obligadas a hacerse cargo, exclusivamente, mientras estén en vigor estas u otras disposiciones que lo permitan de: a.-Los salarios correspondientes al 15% de la jornada, que serán incrementados anualmente en el porcentaje establecido en convenio. b.-Las cuotas empresariales a la Seguridad Social correspondiente al 15% del salario abonado al trabajador”.

<sup>425</sup> El texto de la cláusula convencional es el siguiente: “Ello estará supeditado a la existencia y disposición del trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente...” y añade párrafos más adelante que “En todo caso, si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución”.

<sup>426</sup> Situación que deja muy clara el art. 24 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, cuando señala que “Los trabajadores... tienen derecho a jubilarse parcialmente, (siendo este derecho sólo optativo para el trabajador) conforme a lo previsto en la legislación vigente...”.

<sup>427</sup> Art. 23 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 38 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 13.3.4 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

BO. 27 septiembre 2004, que luego de introducir un texto con el mismo sentido que anterior, añade: “Alcanzada la situación de jubilación total por el trabajador en situación de jubilación parcial, el trabajador relevista se incorporará a la plantilla de la Empresa, con relación indefinida, salvo amortización del puesto de trabajo, por parte de la Empresa”. Respecto a quién a de cubrir las horas del trabajador jubilado parcialmente, el art. 19.7 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, señala que la vacante será cubierta “por el trabajador discontinuo más antiguo de la plantilla que sea de la misma categoría que aquél”; ello en la práctica podría colisionar con lo previsto en el art. 12.6.c) ET, sobre el puesto de trabajo del trabajador relevista. El art. 13.3.4 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, repite lo dispuesto en el artículo del ET antes mencionado salvo una aclaración: “El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, *excepto en el caso del personal directivo*, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente”. Otro precepto interesante es la Disp. Final Tercera CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, en la que se establece que el trabajador relevista estará vinculado a la empresa a jornada completa, siempre que el trabajador jubilado parcialmente haya solicitado una reducción superior al 70% de su jornada. Cabe destacar también una norma curiosa, la del art. 25 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, en la que se señala la consecuencia para el empresario en caso de no suscribir el contrato de relevo, exigiéndole a aquél que se haga cargo “de la diferencia entre el salario que debía percibir el trabajador y lo que le abonará la Seguridad Social hasta completar el 100% de los salarios base establecidos en el presente Convenio”; supuesto poco probable pues para se acceda a la pensión de jubilación parcial se deben haberse suscrito tanto el contrato a tiempo parcial como el contrato de relevo (arts. 11 y 13.2 RD 1131/2002).

Finalmente, en dos normas convencionales, luego de regular la jubilación parcial, se ha optado por suprimir o suspender los incentivos económicos a la jubilación anticipada previstos en convenios colectivos anteriores<sup>428</sup>.

### **c) Jubilación forzosa**

El establecimiento por vía convencional de la jubilación forzosa ha estado acompañado de cambios normativos y no pocas discusiones doctrinales sobre los efectos de dichos cambios. El RD Ley 5/2001, de 2 de marzo (convalidado más tarde por la Ley 12/2001, de 9 de julio), derogó la Disp. Adic. Décima ET donde establecía que “en la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”. La pregunta inmediata versó sobre el mantenimiento o no de la mencionada facultad en la negociación colectiva luego de la derogación. Mientras la doctrina discutía este punto, en algunas normas

---

<sup>428</sup> Estas normas convencionales son las siguientes: art. 38 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002: “Queda suspendida la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas prevista en el artículo 39 del Convenio Colectivo anterior, de fecha 1 de enero de 1999, durante la vigencia del presente Convenio. En el supuesto de que quedase derogada la legislación sobre jubilación parcial o el articulado de su regulación en este Convenio, volvería a tener vigencia inmediata el texto objeto de suspensión temporal. Al término de la vigencia del presente Convenio, se hará balance del uso que en el sector se ha hecho de la jubilación a tiempo parcial y se estudiará la prolongación o no de la suspensión del texto recogido en el artículo 39 citado en el párrafo anterior” y el art. 23 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002: “Queda suprimida la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas a los 60, 61, 62 y 63 años prevista en el artículo 22 del convenio colectivo anterior de fecha 1 de abril de 2000, mientras esté vigente la jubilación parcial pactada en el presente convenio. En el supuesto de que quedase derogada la legislación sobre jubilación parcial o el articulado de su regulación en este convenio, volvería a tener vigencia el contenido del artículo 22 del citado convenio de 1 de abril de 2000 con las correspondientes subidas salariales pactadas en este convenio”. Una disposición idéntica, salvo por la referencia al incentivo económico previsto en el art. 23 del convenio colectivo anterior de 01 de enero de 2000, se encuentra en el art. 24 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

convencionales se continuaba disponiendo la edad de 65 años para la jubilación forzosa. No obstante, con fecha 09 de marzo de 2004 el Tribunal Supremo emitió sentencia en Unificación de Doctrina, la posibilidad de pactar cláusulas en los convenios colectivos de jubilación forzosa tras la derogación de la Disposición Adicional Décima del ET. Resumiendo al mínimo el fallo, se tiene que la sentencia zanjó la cuestión considerando que dicha Disp. Adic. era la habilitación necesaria para la negociación colectiva, por tanto, las cláusulas convencionales de los convenios colectivos negociados tras la fecha de derogación de la Disp. Adic. Décima ET han devenido en ilegales y como consecuencia de ello, las extinciones de los contratos de trabajo producidas desde entonces son nulas, señalando además que el empresario deberá reponer en sus puestos de trabajo a los trabajadores afectados que hubieran demandado contra sus extinciones de contrato y, en la fecha de la sentencia del Tribunal Supremo, aún no se haya emitido resolución judicial firme sobre su caso. En cambio las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa de los convenios colectivos vigentes en la fecha de la derogación son válidas porque al momento de su expedición estaban respaldadas por la norma estatutaria. Finalmente, a través de la reciente Ley 14/2005, de 1 de julio (BOE 02.07.2005) se devuelve al ET la Disp. Adic. Décima con la siguiente redacción: *“En los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:*

- a) Esta medida deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.*
- b) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.*

Pero además, esta disposición legal, en su Disp. Trans. Única, regula la situación de aquellas cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa anteriores a la vigencia de la misma, señalando lo siguiente: *“Las cláusulas de los convenios colectivos celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley en las que se hubiera pactado la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación se considerarán válidas siempre que se garantice que el trabajador afectado tenga cubierto el período mínimo de cotización y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva”.* Y añade: *“Lo dispuesto en el párrafo anterior no afectará a las situaciones jurídicas que hubieran alcanzado firmeza antes de la citada entrada en vigor”.*

En cuanto a la negociación colectiva del sub-sector analizado, una cuarta parte de las normas convencionales recogen cláusulas de jubilación forzosa. Además, de todos ellos sólo uno, el CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 es posterior a la entrada en vigencia de la Ley 14/2005 y por tanto el único que la menciona, a la par que señala la edad de jubilación forzosa a los 65 años, y disponiendo además que: *“2. La Comisión Paritaria estudiará los supuestos que se planteen en relación a los/as trabajadores/as que no lleguen a mínimo de las cotizaciones obligatorias exigidas por las normas reguladoras de la Seguridad Social para tener derecho a percibir la pensión por jubilación. La Comisión determinará el alcance de la excepción al punto anterior”.*

Por otra parte, todos los demás textos convencionales son posteriores a la derogación de la Disp. Adic. Décima ET<sup>429</sup> e incluso algunos con vigencia posterior a la emisión de la sentencia del Tribunal Supremo (09.03.04). De este último caso, cabe destacar la prudente previsión del art. 23 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, que luego de regular la jubilación forzosa (interesante por ser la que con mayor detalle lo hace)<sup>430</sup>, en la parte final del artículo señala: “Las partes acuerdan dejar en suspenso la eficacia de este precepto en virtud de lo establecido en la más reciente doctrina del Tribunal Supremo. No obstante lo anterior, si en virtud de un cambio legislativo o en la doctrina del Tribunal Constitucional o Tribunal Supremo, aquella doctrina de prohibición de la jubilación forzosa por convenio colectivo no continuara siendo de aplicación, este precepto convencional recobraría automáticamente su vigencia”. Los demás convenios colectivos posteriores a dicha sentencia, establecen la típica cláusula de jubilación forzosa<sup>431</sup> o se comprometen a regularla en el futuro si se emite una ley al respecto durante la vigencia del convenio<sup>432</sup>. En cuanto al primer grupo, es decir las cláusulas de jubilación forzosa de los convenios colectivos con vigencia posteriores a la derogación, su situación depende de la repercusión que haya tenido en su momento el fallo del Tribunal Supremo, pues además de considerarse ilegales había que impugnarse por vía judicial las extinciones de contrato de trabajo amparadas en cláusulas de jubilación forzosa y por tanto revisadas también dichas cláusulas en vía judicial. Si no hubo sentencia firme al respecto, ha de estarse a lo previsto en la Disp. Trans. Única de la Ley 14/2005 antes transcrita.

En cuanto al contenido de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa analizadas, basta con señalar lo siguiente: sólo en algunos casos se hace mención de que esta regulación responde a una política de fomento del empleo<sup>433</sup>; de todas formas se mencione o no, para la validez de estas cláusulas en la actualidad han de estar acompañadas de medidas convencionales que fomenten el empleo, lo que normalmente se aprecia regulado en otros apartados de los mismo convenios colectivos. También se

---

<sup>429</sup> Art. 25 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 23 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 41 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 35 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 32 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y Disp. Adic. Segunda CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002

<sup>430</sup> En ella se establece lo siguiente: “Se establece la jubilación forzosa del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador. Ello, no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro del mes anterior al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede el período de carencia. Empresa y trabajador podrán, de mutuo acuerdo, proseguir la relación laboral una vez cumplidos los 65 años de edad, pero cualquiera de las partes podrá en lo sucesivo dar por terminada la relación por esta causa, previa comunicación o preaviso de un mes, respectivamente. La extinción del contrato por jubilación no dará lugar a indemnización alguna, sin perjuicio de la paga extraordinaria prevista en el artículo 12 Bis. La jubilación forzosa pactada lo es sin perjuicio de que la empresa, global y anualmente, y en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, con el fin de que se produzca un reparto y redistribución de trabajo dirigido a la integración de jóvenes trabajadores a la empresa”.

<sup>431</sup> Art. 24 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 56 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 y art. 19 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>432</sup> Art. 18 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, que señala: “Si entrara en vigor una Ley durante la vigencia del Convenio sobre edades de jubilación forzosa, las partes manifiestan asumir el acuerdo de las organizaciones sindicales y empresariales CC OO, UGT, CEOE y CEPYME, adoptado en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, el día 1 de abril de 2004, de dirigirse al Gobierno de España para que promueva la oportuna reforma normativa para que faculte y habilite a los convenios colectivos para pactar edades de jubilación obligatorias por razones de política de empleo. Así, se acuerda, en su caso, reunir la Comisión Negociadora del Convenio y para pactar y determinar los procedimientos de jubilación forzosa en el ámbito de este Convenio Colectivo”.

<sup>433</sup> Art. 24 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (este artículo habla de “favorecer el acceso al trabajo de personal joven desempleado), art. 23 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 y art. 56 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.



prevé la jubilación forzosa al cumplir los 65 años o hasta haber cubierto el período de carencia<sup>434</sup>. Y finalmente, en dos normas convencionales se prevé la posibilidad de comunicar por escrito el cese al trabajador aunque sólo para efectos de conocimiento<sup>435</sup>.

### **E) Acceso al empleo de personas con discapacidad**

Según lo dispuesto en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE 30.04.1982), las empresas con 50 ó más trabajadores están obligadas a en su plantilla exista un 2% de trabajadores minusválidos. Son muy pocos los convenios colectivos estudiados que tratan esta materia y lo hacen básicamente para repetir lo ya señalado en la norma legal<sup>436</sup>, salvo la mejora introducida al respecto por el art. 60 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, pues eleva el porcentaje de trabajadores minusválidos en plantilla a 5%. Por otra parte, el art. 48 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, como paso previo al cumplimiento del art. 5 RD 1451/1983, de 11 de mayo, que regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE 04.06.1983), establece lo siguiente: "... las partes firmantes acuerdan que en el plazo de 30 días, en las empresas afectadas por este Convenio con más de 50 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".

## **2. Estabilidad en el empleo**

### **A) Fomento de la contratación indefinida**

Uno de los temas constantes en las normas convencionales analizadas es el relativo a la conversión de contratos temporales en el denominado contrato para el fomento de la contratación indefinida, el mismo que tiene una serie de incentivos que hacen atractivo su uso<sup>437</sup>. Lo que se prevé en la práctica convencional, a modo de recordatorio, es la posibilidad de dicha conversión, aunque se observa con frecuencia la mención de normas legales que no serían de aplicación según el tiempo de vigencia del convenio. Dando sólo un ejemplo de ello, se tiene al art. 12 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, que aún se remite a la Ley 63/1997, de 26 de diciembre; cuando en principio, en caso de querer indicar alguna norma, le correspondería señalar la Ley 2/2004, de 27 de diciembre. Para evitar esta falta de técnica y teniendo en cuenta que hasta el momento la misma materia ha sido regulada

---

<sup>434</sup> Art. 24 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 23 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>435</sup> Art. 23 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 35 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>436</sup> Art. 23 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 42 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 42 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>437</sup> Los convenios colectivos prevén la posibilidad de conversión son los siguientes: Art. 37 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 21 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 30 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 20 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 66 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 6 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 11.5º CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 25 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 35 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 44 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 12 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

por diversas normas heterónomas<sup>438</sup>, sería mejor optar por una redacción como la del artículo 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005<sup>439</sup>: “Los contratos temporales, sea cual sea su modalidad y duración, existentes a la firma del presente Convenio o concertados durante su vigencia *podrán ser transformados en contratos indefinidos y acogerse, en su caso, a las posibles medidas de fomento de empleo que en cada momento puedan establecerse*”<sup>440</sup>. Cabe mencionar que en la actualidad la norma más reciente en la materia es la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, que en su Disp. Adic. quincuagésima señala que: “Igualmente se incentivará, en los términos previstos en esta norma, la transformación en indefinidos, incluida la modalidad de fijo discontinuo, de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2006. Además, se incentivará la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración”.

Como es sabido, los incentivos o bonificaciones del contrato para el fomento de la contratación indefinida también se otorgan si dicha contratación es inicial en caso de tratarse de desempleados. Es interesante una de las cláusula convencional que regula esta situación, porque da una serie de pautas a seguir en caso de efectuarse alguna contratación inicial. La disposición en mención es la del art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, que señala: “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 innominada, es decir, indicando únicamente profesiones y números de contratos que 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. 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”. Otro precepto sobre la contratación inicial indefinida, es el del art. 37 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, que señala: “b) En caso de nuevas contrataciones incluidas las antedichas, y hasta la vigencia del Convenio (31/12/2004), *las empresas se comprometen a que un 12,50 % de las mismas se formalicen mediante*

---

<sup>438</sup> Entre ellas se encuentran: Disp. Adic. Primera RD Ley 8/1997, de 16 De Mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 17/05/1997). Disp. Adic. Primera Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida (BOE 30.12.1997). Disp. Adic. Primera Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10.07.2001). Disp. Adic. Cuadragésima Séptima Ley 2/2004 de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (28.12.2004). Disp. Adic. Quincuagésima Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 (30.12.1005).

<sup>439</sup> En este mismo artículo luego de comprometerse a potenciar la contratación indefinida, se establece la forma de control de dicho acuerdo, así señala: “Durante el último mes de vigencia del presente Convenio, ambas partes se reunirán para analizar y evaluar los resultados de la aplicación del presente acuerdo y sus repercusiones en el conjunto del sector. A tal fin recabarán los datos necesarios de las administraciones públicas competentes en la materia”.

<sup>440</sup> Una redacción similar en el art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

el denominado "contrato para el fomento de la contratación indefinida". En el cálculo de las contrataciones, se excluirán los contratos de interinidad o de sustitución. La comisión paritaria se reunirá para revisar este artículo".

Como otras medidas convencionales de fomento del empleo indefinido, se observan las siguientes: a) la conversión de contratos temporales en indefinidos luego de haber transcurrido un determinado plazo<sup>441</sup>; b) la disposición radical que indica como única contratación a realizar la indefinida (con ciertas excepciones)<sup>442</sup> o se mencionan los tipos de contratación permitida notándose una clara apuesta por los contratos indefinidos<sup>443</sup>; c) tal vez para salvar algunas irregulares en la contratación, se establece la verificación de los puestos de trabajo de carácter permanente o temporal y en su caso convertir los contratos en indefinidos si se tratara de un puesto permanente<sup>444</sup>; d) aunque sólo como posibilidad, se señala la conversión de un trabajador temporal en indefinido en caso de haberse cumplido el tope máximo para su modalidad contractual, y si sucede la conversión se le concede el complemento económico por antigüedad<sup>445</sup>; e) se establece como criterio, dar preferencia a los trabajadores eventuales, "Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizaran nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos"<sup>446</sup>.

---

<sup>441</sup> Atr. 30.4 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004: "Los trabajadores con contrato eventual por motivos de temporada alta se convertirán en fijos discontinuos una vez contratados temporalmente por segundo año consecutivo". Art. 29 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: "Las empresas obligadas por este convenio se comprometen a partir de la firma del mismo a que cuando los trabajadores con contrato temporal cumplan dos años consecutivos o bien cuatro alternos en una misma empresa, quedarán con contrato indefinido en la empresa correspondiente". Art. 6 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004: "Para el resto de trabajadores afectados por el presente convenio se entenderá que se convertirán en indefinidos todos los contratos de trabajadores que permanezcan en la empresa durante un periodo de 18 meses continuos o alternos en un periodo de tres años (no computarán a estos efectos los contratos destinados exclusivamente a transporte escolar) en las empresas que no alcancen, a la fecha de conversión en indefinido de dicho contrato, el 50% de su plantilla como indefinida". Art. 14 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003: "Los trabajadores eventuales cuyos contratos, excluidos los de interinidad sumen más de 24 meses sin interrupciones superiores a tres meses pasaran a indefinidos". Y Disp. Adic. Primera CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: "4. Conversión en indefinido. Todos aquellos trabajadores que presten servicio en un periodo de 18 meses, un mínimo de 365 días, incluidos el descanso semanal, festivos y vacaciones, bajo cualquier modalidad contractual, en una o varias empresas pertenecientes a un mismo grupo de empresas, convertirán sus contratos en fijo o fijo discontinuo, con las mismas condiciones laborales y modalidad contractual con la que venía prestando servicios".

<sup>442</sup> Art. 31 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002: "... conscientes de la importancia que tienen la estabilidad en el empleo en el sector, acuerdan que, 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: 1. Para 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. 2. Por incorporación temporal de nuevas líneas. Caso de que estas nuevas líneas pasen a ser definitivas, el trabajador que fue contratado temporalmente por el tiempo de prueba de la nueva línea, será convertido en indefinido".

<sup>443</sup> Art. 25 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002: "Las partes firmantes del presente convenio, especialmente sensibilizados de que la competitividad en las empresas se alcanza cuando los trabajadores obtienen un alto grado de profesionalidad y que para alcanzar dicha profesionalidad deben establecerse los mecanismos necesarios de estabilidad en el empleo, acuerdan: Que a partir de la firma del presente Convenio Colectivo en el Sector de Transporte de Viajeros por Carretera solo se utilizarán las siguientes modalidades de contratación: 1º.-Contratos Indefinidos. 2º.-Fijos discontinuos, en aquellos casos que se demuestre la naturaleza discontinua de las tareas a realizar. 3º.-De interinaje, para aquellos trabajadores que sean contratados para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo".

<sup>444</sup> Art. 30 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004: "1. 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. 2. Se entiende por puestos de trabajo de carácter permanente, aquellos que se mantienen inalterables durante todo el año, entendiéndose, viajes regulares de autocares entre pueblos y su mantenimiento".

<sup>445</sup> Art. 35 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>446</sup> Art. 12 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

Finalmente, no faltan por supuesto, cláusulas genéricas como la del art. 32 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004: “Las partes firmantes de este Convenio apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; a la vez que facilita la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos. En este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales”.

## **B) Mantenimiento del volumen de empleo en la empresa: limitación del número de contratos temporales**

Se han encontrado seis convenios regulando esta materia. En ellos se plantea la conservación de un porcentaje de la plantilla con contratos indefinidos indicando al mismo tiempo el porcentaje de contratos temporales, siempre menor al anterior<sup>447</sup>. También se opta por otras fórmulas: mencionar sólo el porcentaje mínimo de contratación indefinida<sup>448</sup> o sólo el porcentaje máximo de contratación temporal que puede existir en la empresa<sup>449</sup>; en ambos casos se consigue la misma finalidad, mantener en la empresa un cierto número de trabajadores con empleo estable. Por otra parte, en algunos casos se indican los criterios para el cómputo: por centro de trabajo o empresa, los tipos de contratos temporales que han de incluirse o no para ello o cuándo hay excepciones. La norma convencional que destaca por señalar mayores precisiones, incluyendo el procedimiento de control de lo establecido, es la del art. 19.4 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, disponiendo lo siguiente: “Los empresarios cumplirán el porcentaje de plantilla promedio anual con arreglo a la siguiente escala: a) Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: exención. b) Centros de trabajo con más de 10 trabajadores: 80 por 100, mínimo, de trabajadores fijos y fijos discontinuos; 20 por 100, máximo, de trabajadores eventuales. Las fracciones resultantes se computarán con carácter unitario, esto es como un trabajador más. Se exceptúan de este régimen de plantillas a aquellas empresas o centros de trabajo, cualquiera que sea el número de trabajadores, durante los tres primeros años de inicio de sus actividades. La Comisión paritaria hará un seguimiento de los porcentajes de contratación, pudiendo solicitar de las empresas la información necesaria para ello. A tal efecto, celebrará dos reuniones anuales, una en el mes de enero y otra en el mes de septiembre”. Cabe hacer notar que no se indica nada respecto a las otras modalidades

---

<sup>447</sup> Art. 11 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “1º.- Ninguna empresa del sector podrá tener personal temporal en número superior al 50% de la plantilla. Quedará excluido de este cómputo los trabajadores contratados por obra o servicio. 3º.- En todo caso, se establece un porcentaje de trabajadores fijos en cada empresa que será el siguiente: - Al 15 de noviembre de 2003, el 34% de la plantilla media existente durante el año 2002. - Al 15 de noviembre de 2004, el 35% de la plantilla media existente durante el año 2003. - Al 15 de noviembre del 2005, el 37% de la plantilla media existente durante el año 2004. - Al 15 de noviembre de 2006, el 38% de la plantilla media existente durante el año 2005. - Al 15 de noviembre de 2007, el 40% de la plantilla media existente durante el año 2006”. En su artículo 12 se añade que “Las empresas se comprometen en la medida en que le sean posible mantener y hasta elevar el número de puestos de trabajo”.

<sup>448</sup> Art. 17 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002: “Las empresas tendrán como mínimo, un 60 % de sus plantillas como fijas o fijas discontinuas”. Art. 36 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, se indica que las empresas se “comprometen a realizar durante la vigencia del convenio contratos indefinidos en el 60% del total de su plantilla” y añade que “No entrarán en el cómputo del 60% como fijos, los trabajadores que se contraten para la realización de servicios de colegios u obras y servicios, recomendándose para los primeros la modalidad de fijo-discontinuo por ofrecer una mayor estabilidad en el empleo. Este acuerdo afecta a las empresas que tengan más de 6 trabajadores”.

<sup>449</sup> Art. 20 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002: “Durante el período de vigencia de este Convenio, la contratación temporal total, incluidos los contratos mediante las empresas de trabajo temporal, quedará limitada a un *máximo del 35% sobre el total de trabajadores fijos en cómputo anual en cada ejercicio y por centro de trabajo*”.

de contratación temporal, pudiéndose entender que deberán incluirse en el 20 % antes señalado. La preocupación por limitar el porcentaje sólo de los contratos eventuales también se aprecia en el art. 44 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, estableciendo el límite de 40% sobre el total de trabajadores fijos en cómputo anual en cada ejercicio. Aunque esta vez al no mencionarse de manera expresa el porcentaje de contratación indefinida, no puede deducirse una interpretación como la anterior. El artículo en mención también es interesante porque establece la sanción correspondiente al empresario en caso de incumplimiento de dicho porcentaje, a saber: “al celebrar la conversión de contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, no disfrutarán de los beneficios en la indemnización establecidos la Ley 63/1997<sup>450</sup>”. No falta alguna disposición en términos genéricos, sin señalar porcentaje alguno, aunque sí comprometiéndose a mantener la plantilla existente en la empresa durante la vigencia del convenio<sup>451</sup>.

### C) Subrogación empresarial

Regulada en el art. 44 ET, la subrogación empresarial viene a ser una de las materias impuestas por la legislación al empresario para conseguir la continuidad en el empleo. No obstante, también en la normativa convencional se regulan ciertos aspectos, aunque sólo son seis convenios colectivos del sub-sector estudiado que lo hacen. De todos ellos cabe destacar la previsión del art. 38 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, pues luego de reproducir el texto del art. 44 ET, hace una exhaustiva lista de supuestos y reglas para que dicha subrogación se efectúe. Por ser la única de este estilo y por el interés de su contenido; a pesar de su extensión, se opta por transcribir el precepto convencional en mención: **“Subrogación del personal: Apartado 1**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término “concesión” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una concesión, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la concesión con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea

---

<sup>450</sup> Cabe aclarar que en la actualidad la materia de conversión de contratos temporales en indefinidos está regulado por una normativa distinta y en todo caso según el período de vigencia del convenio colectivo de referencia no es la Ley 63/1997 la que se debió mencionar. Sobre ello *vid.* III.2.A – pie de pág. 134.

<sup>451</sup> Es el caso del art. 28 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra concesión.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la concesión tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la concesión de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la concesión y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en convenio colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del R. D. 1194/85, de 17 del julio.

B) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el apartado 5 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

C) Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

D) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria, cliente y trabajador. Si el cliente rescindiera la concesión a una empresa para dejar de prestar el servicio, o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio cliente en los términos señalados en este artículo.

## **Apartado 2**

En el supuesto de que una o varias concesiones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, concesiones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1 y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

### **Apartado 3**

En el caso de que distintas concesiones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas concesiones, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del apartado 1 y que hayan prestado sus servicios en las concesiones, zonas, divisiones o servicios agrupados.

### **Apartado 4**

La subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de concesiones, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras concesiones ajenas a la que es objeto de sucesión.

### **Apartado 5**

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular”.

Por otra parte, se encuentra el art. 32 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 que limita la subrogación empresarial sólo al caso de afectarse “al total de la jornada de trabajo del trabajador/ra de la empresa afectada”. Finalmente, los demás textos convencionales acogen un supuesto especial de subrogación, el que se produce entre empresas que tienen adjudicados servicios concertados mediante concurso público con

la Administración (concesiones)<sup>452</sup>. En estos casos, sólo una norma convencional reproduce lo señalado en el art. 44.3 ET (art. 26 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005), pero las demás hacen una interesante aclaración, pues establecen que las relaciones laborales a subrogar por el nuevo concesionario serán las de “los trabajadores afectados directa o indirectamente a la explotación del antiguo concesionario o prestatario”<sup>453</sup>.

#### **D) Reclasificación y recolocación de trabajadores**

Una de las medidas más positivas que se observan en la negociación colectiva del sub-sector estudiado, vinculadas al mantenimiento o estabilidad en el empleo, es sin duda la opción que se da al trabajador de continuar en empresa de manera inmediata o futura luego de haberse verificado alguna circunstancia, relacionada con sus aptitudes profesionales, que le impida realizar sus labores. Las medidas concretas detectadas son de dos tipos: la *reclasificación inmediata* del trabajador, es decir, designarlo a un puesto de trabajo distinto pero acorde con sus nuevas capacidades, siempre que exista la plaza en cuestión; y la *recolocación futura*, a través del otorgamiento de un derecho preferente para reincorporarse a la empresa, también en un puesto de trabajo distinto, cuando exista una vacante adecuada para el trabajador. En la práctica convencional se insiste en dejar claro que, para conceder estos beneficios al trabajador, deben concurrir dos elementos *de facto*, a saber: que efectivamente exista una plaza a cubrir por el trabajador y que éste reúna todas las aptitudes profesionales necesarias para ocupar ese nuevo puesto.

Lo mencionado hasta el momento es la parte común de las normas convencionales analizadas, luego cada una de ellas tiene sus peculiaridades. Así algunos convenios colectivos acogen ambas opciones (tanto la reclasificación como la recolocación) pero sólo para un grupo de trabajadores: los conductores<sup>454</sup>. En el art. 24 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, nuevamente el grupo beneficiado es el de los conductores aunque sólo para la opción de reclasificación inmediata. También se limita el ámbito subjetivo de la disposición, en el art. 19 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, que señala la recolocación aplicable “a los trabajadores con contrato indefinido cuya invalidez sea declarada con posterioridad al 1 de enero del año 2004”. Por otra parte, cabe mencionar que el art. 24 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, toma el mismo porcentaje de reserva de puestos de trabajo previsto en el art. 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE

---

<sup>452</sup> Sobre este tema el Tribunal Supremo se ha pronunciado en distintas ocasiones, entre otras en la sentencia de 29 de abril de 1998.

<sup>453</sup> Art. 14 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 13 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 9 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 y art. 12 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>454</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 29 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 y Disp. Adic. Décima CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002. En todos ellos se encuentra un texto similar a este: “Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales o las pruebas médicas a las que se refiere el artículo anterior, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en la situación de pérdida del empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos, o a ocupar otro puesto de trabajo en la empresa, siempre y cuando exista tal plaza y se adapte a las condiciones del trabajador y reúna éste las aptitudes profesionales adecuadas para este nuevo trabajo. En este último caso, las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría profesional asignada. Caso de no existencia de esta nueva plaza de trabajo, el trabajador, una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando el trabajador reuniera los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo”.



30.04.1982), para “los conductores que no superen el examen psicotécnico por razones de vista, oído u otros motivos”<sup>455</sup>.

En los demás textos convencionales se regula la materia con aplicación a cualquier trabajador de la empresa, la mayoría de ellos para conceder sólo la reclasificación<sup>456</sup> y sólo un texto convencional para conceder el derecho preferente de reingreso<sup>457</sup>. También en este conjunto de convenios colectivos se encuentran peculiaridades, como la del art. 21 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, que añade como requisito en su cláusula que el trabajador “no tuviese cumplido los 55 años” y que la reclasificación de aquél se hará previa negociación entre el empresario y los delegados de personal o comité de empresa. Como otra previsión interesante se tiene a aquellos convenios colectivos que limitan el porcentaje de beneficiarios con la medida, señalando que “El personal acogido a esta situación [reclasificación] no excederá al 5% del total de la categoría respectiva”<sup>458</sup>. Por otra parte, ciertas cláusulas convencionales recuerdan que la retribución del trabajador será la que corresponda a la nueva categoría asignada<sup>459</sup>, a excepción de uno que hace la salvedad de reducir de la misma si como consecuencia de la disminución de las facultades del trabajador, “percibiera compensación de alguna entidad” (art. 19 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005). Finalmente, el art. 19 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, parece no ser tan imperativo como los demás, pues a pesar de indicar los condicionantes arriba mencionados para la aplicación de estas cláusulas, usa la fórmula: “las empresas *procurarán* acoplarlo [al trabajador] al puesto disponible”<sup>460</sup>.

### 3. Formación profesional

Sin duda los diversos Acuerdos Nacionales de Formación Continua han dado el impulso necesario para la efectiva formación y reciclaje profesional de los trabajadores. Como se recordará hasta el año 2004 se firmaron tres Acuerdos de Formación Continua: Acuerdo de diciembre del año 1992, Acuerdo de diciembre del año 1996 y Acuerdo de diciembre del año 2000, este último vigente hasta el 31 de diciembre de 2004; en ellos se reguló el sistema de financiación para las empresas y sus trabajadores en temas de formación profesional y se estableció un sistema de gestión basado primordialmente en la concertación social y en el desarrollo de instituciones paritarias sectoriales y territoriales. En la actualidad, toda esta materia viene recogida en el RD 1046/2003, 12

---

<sup>455</sup> En dicho convenio colectivo se señala: “En las empresas de más de 35 trabajadores, en aplicación de la reserva de puesto de trabajo, prevista en la Ley 13/1982, de 7 de abril (B.O.E. de 30-IV-82), deberá seguirse igual medida, sin superar los límites establecidos por dicha Ley, en los casos en que los conductores no superen el examen psicotécnico por razones de vista, oído u otros motivos”.

<sup>456</sup> Art. 21 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 19 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 63 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 26 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 17 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 25 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 28 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 19 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>457</sup> Art. 27 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

<sup>458</sup> Art. 26 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 25 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 28 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>459</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 29 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, Disp. Adic. Décima CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 21 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 19 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003.

<sup>460</sup> Una salvedad similar hace el art. 17 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “La empresa, *siempre que sea posible*, acoplará al trabajador afectado...”, aunque en este caso no se menciona el condicionante de que el acoplamiento ocurrirá siempre que exista un puesto de trabajo vacante, situación que puede encerrar ese “siempre que sea posible”; aunque es verdad también que el empleador podría plantear otras causas de inaplicación del artículo, cosa que no podría suceder en los demás convenios colectivos que regulan la materia con carácter imperativo.

de setiembre, que regula el Subsistema de Formación Profesional Continua (BOE 12.07.03), con inicio de vigencia el 01.01.04. En dicha norma se mantienen las mismas acciones y planes de formación continua previstos en el III Acuerdo antes mencionado, aunque cambiando la terminología de los mismos (arts. 4 y del 7 al 17 RD 1046/2003). Asimismo, se mantiene la participación de las Comisiones Paritarias sectoriales y territoriales en el desarrollo de las iniciativas de formación profesional. Las modificaciones que introduce el RD 1046/2003 esta por la línea de la financiación. Tal como se señala en su exposición de motivos, los cambios introducidos pretenden lograr que las ayudas económicas para la formación continua lleguen al mayor número de empresas, a través de mecanismos menos burocráticos y más sencillos para su acceso.

Dentro de las normas convencionales que regulan la formación continua, se observa una clara ausencia de cualquier mención al RD 1046/2003. Cosa distinta sucede con el III Acuerdo Formación Continua, sobre el que se declara su adhesión o se acoge el cumplimiento de su contenido. Esta situación se aprecia con “normalidad” ante convenios colectivos anteriores a la publicación del citado RD; sin embargo, esta “normalidad” desaparece en otras normas convencionales cuya vigencia es posterior al 01.01.04, fecha de entrada en vigor del RD 1046/2003, pero anterior al 31.12.04, fecha de derogación del III Acuerdo en mención<sup>461</sup>. Tal vez esta aparente transposición de vigencias es la que ha generado la preferencia por el III Acuerdo Nacional de Formación Continua. No obstante, como las materias previstas en una y otra norma son muy similares y las tocadas en la negociación colectiva del sub-sector no prevén nada respecto a los procedimientos de financiación (aspecto claramente modificado por el RD 1046/2003), la situación descrita no parece generar mayores problemas. Cabe recomendar que en las futuras negociaciones colectivas se haga la adaptación correspondiente. No faltan también algunos convenios colectivos que se remiten incluso al II Acuerdo Nacional de Formación Continua, a pesar de estar derogado al momento de vigencia del convenio colectivo<sup>462</sup>.

Por otra parte se encuentran cláusulas escuetas, señalando que se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal sobre la materia. En algunos casos esta remisión es al Acuerdo vigente en cada momento<sup>463</sup>, en otros sí se hace referencia, de manera implícita, al III Acuerdo Nacional de Formación Continua<sup>464</sup>. También escueta y general es la Disp. Adic. Undécima CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “Las partes muestran su voluntad de iniciar los estudios pertinentes para desarrollar un Plan de Formación Profesional en el Sector acogiéndose para ello a las diversas fuentes de financiación (ICFEM y FORCEM)”. Como punto a destacar, se observa con frecuencia la constitución

---

<sup>461</sup> Art. 29 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (de manera implícita), art. 27 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 27 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 26 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004. También se encuentran normas convencionales incluso posteriores al 31.12.04 que continúan haciendo mención al III Acuerdo Nacional de Formación Continua o a los que se suscriban en cada momento, ellos son: art. 47 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 47 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 47 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005. Los convenios colectivos no incluidos en ninguno de los supuestos anteriores son: art. 34 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 23 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (de manera implícita), su mención del III Acuerdo Nacional de Formación Continua se explica de manera lógica por la fecha de inicio de su vigencia.

<sup>462</sup> Disp. Adic. Tercera CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, Disp. Adic. Primera CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 36 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005. Incluso el art. 14 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y la Disp. Trans. Tercera hacen referencia al I Acuerdo Nacional de Formación Continua.

<sup>463</sup> Disps. Adics. CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 31 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 47 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>464</sup> Art. 26 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 34 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

de Comisiones Paritarias concediéndoles una serie funciones orientadas al desarrollo del III Acuerdo Nacional de Formación Continua (o del que se señale en el convenio colectivo); estas Comisiones pueden ser *ad hoc*<sup>465</sup> o las ya previstas como Comisiones Paritarias del convenio<sup>466</sup>. Debido a que las redacciones al respecto son muy heterogéneas y muchas de las funciones previstas son genéricas y de alguna manera ya previstas en el III Acuerdo Nacional de Formación Continua y RD 1046/2003, sólo se hará mención de las partes más resaltantes de las disposiciones convencionales.

Se tiene entonces, el art. 27 bis CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, se indica como funciones de la Comisión Paritaria: “c) Establecer criterios homogéneos para la autorización de permisos de formación por las empresas. d) Promover estudios de los perfiles y contenidos formativos referenciales de las categorías determinadas en el presente convenio. e) Fomentar la coordinación de los planes de formación para los delegados/as de prevención del sector”. El art. 13 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, que llama la atención por su preocupación por el no desfase del trabajador ante innovaciones tecnológicas o nuevas labores en la empresa: “3. La Comisión Paritaria velará por el mantenimiento del espíritu que tiene la formación, con especial atención a los siguientes aspectos. a) Cuando las empresas *adopten nuevas tecnologías desconocidas por el trabajador*. b) Cuando el trabajador dentro de la empresa se le destine a otro puesto de trabajo *con funciones distintas de las que viene realizando habitualmente*. c) Cuando el trabajador por su trabajo técnico, requiera cursos de formación específica, *para mantenerse ante los avances técnicos*. d) Como medidas para mejorar la productividad y calidad de las empresas, a fin de tener una mayor competitividad”; este artículo también destaca por prever cómo ha de actuarse en caso de que el trabajador no supere con éxito la formación impartida, así señala que: “e) Los trabajadores que efectúen cursos de formación, cursos de adaptación de nueva tecnología o métodos de trabajo *y no superen con aptitud mínima los citados cursos, las empresas aplicarán el art. 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, Caso de no alcanzarse el acuerdo, será elevada a la Comisión Paritaria, para su estudio, la propuesta de exención del contrato*. En todo caso, se elevará a dicha Comisión para aquellas empresas en las que no exista representación sindical”. El art. 14 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, que atribuye a la Comisión Paritaria una función que en principio no le corresponde, a saber: la distribución de fondos; además se le encarga, “la regulación y concesión de los permisos para la formación previstos en el texto del acuerdo nacional”. El art. 23 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, recuerda que en este campo también debe respetarse el derecho a la igualdad, cuando señala que: “3. La

---

<sup>465</sup> Art. 29 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, Disp. Adic. Tercera CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, Disp. Adic. Primera CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (se dispone que la propia Comisión Paritaria delimite sus funciones), art. 14 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 47 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 38 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, Disp. Trans. Tercera CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (se dispone que la propia Comisión Paritaria delimite sus funciones), art. 23 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 y art. 46 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005. En el art. 26 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, se crea Comisión Paritaria pero para el desarrollo de un acuerdo de formación para todos los trabajadores del sector afectados” por el convenio. El art. 7 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, prevé la creación de Comisiones Paritarias de estudio a nivel de empresa, señalando lo siguiente: “En esta perspectiva, las partes firmantes del presente convenio consideran conveniente que las empresas desarrollen en este sentido, procesos formativos (diagnósticos, programación, cursos, evaluación), pudiéndose constituir en las empresas de más de 250 trabajadores, comisiones paritarias de estudio, con el objetivo de evaluar e informar sobre el proceso formativo de la empresa”.

<sup>466</sup> Art. 27 bis CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 47 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 34 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 30 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 23 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002

selección de los participantes se hará con la garantía de la no discriminación. No obstante, la participación voluntaria de los trabajadores podrá ser tenida en cuenta a efectos de promoción interna en las empresas” y además como mecanismo de control de la formación de los trabajadores, se encarga a la Comisión “la creación de una cartilla profesional en la que se hará constar, a petición propia, las acciones o proyectos formativos en los que ha participado, las acreditaciones obtenidas y cualquier otra circunstancia relativa a su cualificación”.

Sólo en el art. 27 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, además de la creación de una Comisión Mixta, se hace referencia al *Departamento de Formación* de las empresas, señalando que éstas “... desarrollarán un plan de formación profesional en técnicas de nueva creación, al que dotarán de recursos humanos o económicos suficientes. Este plan podrá seguirlo la representación de los trabajadores a través de la Comisión que ésta designe y de la que la dirección recibirá las correspondientes propuestas, encaminadas tanto al alcance de las actuaciones del departamento, como al correcto seguimiento del plan establecido” y añade (comprometiendo directamente a los jefes en la formación de los trabajadores a su mando): “Es deber primordial de las Empresas y de cuantos en ellas ostenten cargos de jefatura el atender debidamente, en beneficio propio y en el de su personal, a la formación y perfeccionamiento profesional de éste, orientando su actuación de acuerdo con las siguientes directrices: A) Formación en las nuevas tecnologías. B) Perfeccionamiento de todo su personal, con reciclaje permanente. En cuanto al aprendizaje a que se refiere el apartado A), las empresas adoptarán medidas tendentes a formar profesionalmente a su personal, bien por sí mismas o bien por medio de Instituciones ya existentes o que se creen en el futuro”.

Por otra parte, aunque no se diga expresamente también se regulan los permisos retribuidos para la realización de cursos de formación profesional continua. Así la Disp. Adic. Segunda CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 señala respecto al tiempo empleado por el trabajador para su formación que: “Cuando se realicen cursos de formación continua, y voluntariamente los realicen los trabajadores, previa autorización de la empresa, el tiempo empleado en la duración de los mismos *será repartido al 50% en horas de trabajo y el otro 50% en horas de descanso del trabajador*”. Regulando el mismo tema, el art. 29 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, como una de las directrices que la Comisión Paritaria de Formación ha de tener en cuenta al elaborar el “Plan General y Específico de Formación Profesional para el Sector”, dispone que: “Los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, *serán considerados como tiempo de trabajo efectivo*, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica”<sup>467</sup>. También se encuentran, el art. 32 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, que como única disposición sobre formación profesional señala: “Para la realización de cursos o estudios de formación relacionados con la actividad de la empresa, el trabajador, justificando la matriculación y asistencia, seguirá percibiendo la retribución salarial que le corresponda, siempre que se trate de formación continua de acuerdo con las acciones formativas de la Fundación Tripartita para la Formación”. De manera más amplia, el art. 40 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, dispone que la formación profesional de los trabajadores de plantilla, se efectuará durante la jornada de trabajo y será a cargo de la empresa. Cabe resaltar lo previsto en el art. 29 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, que señala: “Las empresas facilitarán en lo posible, en el ámbito de formación de su personal, *la asistencia a exámenes oficiales para la obtención de títulos de conocimientos de lenguas extranjeras*. Igualmente se fomentará el aprendizaje de

---

<sup>467</sup> El mismo artículo, también como directriz, establece que: “Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona”.

Euskera”, aunque no precisa el mecanismo para facilitar la asistencia a los exámenes de referencia.

Por último, otro aspecto regulado es el de adaptación del horario y/o jornada de trabajo para que el trabajador realice estudios de formación profesional superior, que se configuran como concreciones del art. 23 ET<sup>468</sup>.

---

<sup>468</sup> Así se tiene al art. 23 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: “A los trabajadores que acrediten realizar estudios medios y superiores se les facilitará un horario adecuado de común acuerdo con su empresa, y sin impedimento al trabajo diario, para que puedan realizar sus estudios”. El art. 36 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, que reproduce lo señala en la parte final del art. 23.1.a) ET sobre preferencia a elegir turnos de trabajo. Lo mismo sucede con el art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, aunque esta vez añade también lo dispuesto en inciso b) del art. 23.1 ET.

## CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y MOVILIDAD FUNCIONAL

### 1. Estructuras profesionales

Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral regula en su Capítulo IV la Clasificación profesional, proponiendo una estructura según seis grupos profesionales (sin denominación específica), con sus correspondientes categorías. Además, señala los criterios identificadores de cada grupo profesional y hace una definición de cada categoría profesional. En caso de acogerse esta clasificación por los convenios colectivos bajo análisis; las antiguas categorías profesionales en cada empresa tendrían que adaptarse entonces a la tabla de asimilación prevista en el laudo Arbitral (Cap. IV).

Por otra parte, interesa recordar que la derogada Ordenanza Laboral (arts. 7 a 25) hace también planteó la estructura profesional de todo el sector de transporte por carretera, a través de cinco grupos profesionales. Con la peculiaridad de que el grupo II a su vez se dividía en sub-grupos dependiendo del sector concreto de que se trate; por ejemplo el sub-sector de viajeros por carretera ocupaba los sub-grupos C, D y E. Por supuesto en cada grupo y sub-grupo aparecían las categorías profesionales. Todos ellos por supuesto definidos en el articulado de la Ordenanza Laboral.

Luego de este preámbulo, se puede afirmar que la mayoría de las normas convencionales bajo análisis se inclinan por acoger una estructura profesional muy parecida a la de la Ordenanza Laboral<sup>469</sup>, adaptándola a su ámbito funcional (transporte de viajeros por carretera), en ciertos casos con pequeñas variaciones al omitir y/o agregar algunas categorías profesionales. Otro conjunto de normas convencionales sí acogen la estructura del Laudo Arbitral de manera idéntica<sup>470</sup> o también haciendo ciertas modificaciones<sup>471</sup>. El resto clasifica a sus categorías profesionales ya sea en grupos o niveles (tres, cuatro, seis, ocho, once, doce), de una forma diferente a los anteriores<sup>472</sup>.

Ciertas normas convencionales, a pesar de no acoger la estructura profesional del Laudo Arbitral, sí prevé la categoría de “auxiliar en ruta” con la definición que éste le

---

<sup>469</sup> CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (anexo I), CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (anexo I), CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (anexo I), CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (anexo I), CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (anexo I), CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 (art. 37), CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (anexo I), art. 17 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>470</sup> Art. 35 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, Disp. Trans. Primera CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (por remisión expresa), art. 35 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>471</sup> Art. 13 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>472</sup> Art. 26 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (anexo I), CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (anexo I), CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 14 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (anexo I), arts. 39 y 41 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 52 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (anexo I), CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 30 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (art. 22), CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 (art. 22), art. 53 CC. de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 9 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (anexo I), CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

concede: “aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes, etc.) en aquellos servicios que así lo requieran ya por imposición legal, ya por decisión de la Empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente” (Disp. Final Primera CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 63 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005). El mismo fenómeno ocurre con la Disp. Final CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, aunque en este caso al auxiliar en ruta se le denomina “acompañante escolar” y con el art. 37 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, donde las funciones del auxiliar de ruta son definidas en la categoría profesional de “azafata”.

El procedimiento para las reclamaciones sobre clasificación profesional se detalla en el art. 10 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, de la siguiente manera: “Las reclamaciones sobre clasificación profesional deberán ser dirigidas por escrito a la Dirección de la Empresa que, tras requerir informe de los representantes de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 10 días, resolverá sobre las mismas en el término de 30 días. Contra la resolución, expresa o tácita, de la empresa, los trabajadores afectados podrán acudir a la vía jurisdiccional competente”.

Interesa resaltar que son escasos los convenios colectivos que incluyen una cláusula específica sobre clasificación profesional en donde se defina cada categoría de la misma<sup>473</sup>. Lo normal es tomar noticia de la estructura profesional en las tablas salariales anexas.

## **2. Funciones del conductor-perceptor**

Uno de los temas conflictivos planteado por las partes en el procedimiento arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral, fue la redacción del contenido de las funciones asignadas a la categoría de Conductor-cobrador (o cobrador-agente único). Luego de examinar las definiciones que los convenios colectivos hacían sobre esta categoría profesional mixta, optó por seguir la línea de los mismos asignando a la categoría de conductor perceptor el desempeño simultáneo de ambas funciones (conductor y cobrador).

El asunto culminó con la redacción siguiente: “Conductor-perceptor: Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el grupo siguiente” (Cap. IV. Grupo Profesional II). Y a su vez, se concretan las funciones del cobrador en las siguientes: “Es aquel operario que presta sus servicios en coches..., teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo” (Cap. IV. Grupo Profesional III).

---

<sup>473</sup> Arts. 14 a 19 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 14 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, Art. 35 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 39 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 52 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 31 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (anexo I), art. 53 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 17 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 35 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

Por otra parte conviene señalar que en la consideración séptima del Laudo Arbitral, se da alguna pauta de cómo ha de aplicarse esta disposición; pues como se aprecia, el cobrador además de realizar labores relacionadas con la venta de billetes, también realiza las relacionadas con el servicio de maletas y la limpieza general del interior del vehículo. Sobre ello el árbitro reflexiona lo siguiente: *“Parece claro que la categoría mixta de conductor-cobrador, a la que se asignan simultáneamente las dos funciones, debe realizar las mismas de manera racional, es decir, cuando las circunstancias del servicio (paradas frecuentes o en lugares que no cuenten con instalaciones apropiadas) así lo requieran y permitan, y, en todo caso, computándose todas las tareas que le son asignadas como trabajo efectivo a desempeñar dentro de las jornadas laborales establecidas. Ésta es, obviamente, la interpretación que ha venido dando el Sector a esta categoría de contenido mixto, y ésta es precisamente la redacción que la inmensa mayoría de los Convenios Provinciales ha dado a la misma”*.

En la negociación colectiva bajo análisis, se observa que son escasas las normas convencionales que se ocupan del tema, precisamente por lo que anunciamos en el epígrafe anterior, esto es, no suelen definir sus categorías profesionales. Las que sí lo hacen siguen la línea del Laudo Arbitral<sup>474</sup>, incluso alguna se remite expresamente a ella para la solución del tema (Disp. Adic. CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005). En algún caso se prefiere precisar de una vez todas las funciones que ha de cubrir el conductor perceptor, sin necesidad de remitir a la categoría de cobrador<sup>475</sup>.

### 3. Creación de nuevas categorías profesionales

Se encuentra una minoría de convenios colectivos que señalan la creación de categorías profesionales, a saber: conductor con menos de dos años de experiencia y conductor novel. En este punto se tienen los siguientes convenios colectivos en los que se aprovecha para regular otros aspectos relacionados con la categoría:

- *“... Se crea la categoría profesional de Conductor con menos de dos años de experiencia, percibiendo en tal caso durante el período en que se encuentren en dicha categoría un salario base de setecientos diecisiete euros con 37 céntimos (717,37 euros) mensuales. Ningún trabajador podrá permanecer clasificado en esta categoría más de seis meses”* (art. 9 bis CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004).

---

<sup>474</sup> Arts. 15 y 16 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 14 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, Art. 35 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 39 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (anexo I), art. 53 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 35 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>475</sup> Art. 52 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002: *“Conductor-Perceptor.-Es el operario que con carnet de conducir adecuado, realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador, y esto es, la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentariamente las hojas y libros de ruta, Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al mecánico a la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de la limpieza ligera del vehículo en su interior, que no incluya el lavado del mismo”*. Otros ejemplos de ello se encuentran en: Disp. Adic. Cuarta CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art.18 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 31 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 17 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (en este caso, el cobrador no realiza labores relacionadas con la carga y descarga de equipaje o limpieza y por tanto tampoco el conductor perceptor).



- "... se crea la categoría de *conductor novel*, de aplicación únicamente para nuevos profesionales que acceden al Sector, y con un contrato mínimo de 6 meses y máximo de 12 meses; estando vinculado el desarrollo del trabajo de dicha categoría a la limitaciones del permiso de conducir, y sin que esté permitido sustituir a un conductor existente en activo, sin causa justificada" (Disp. Final Séptima CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004).

En ciertos casos se crean otras categorías (azafata, acompañante escolar), que según la definición que se hace de ellas, no son más que la de *auxiliar en ruta* prevista en el Laudo Arbitral y que al menos en este punto traspasan al convenio colectivo (ver epígrafe 1 de este apartado).

#### **4. Movilidad funcional: polivalencia y realización de trabajos de inferior y superior categoría profesional**

Respecto a la polivalencia, las pocas normas convencionales que tratan el asunto sólo mencionan que la categoría profesional del trabajador se definirá según la función que resulte prevalente. Ello se hace reproduciendo en el convenio el segundo párrafo del art. 22.5 ET<sup>476</sup>.

También se observa una minoría en el tratamiento de la movilidad funcional para la realización de labores de inferior y superior categoría profesional. Además se hace sin mayores novedades a lo previsto en el ET<sup>477</sup>. Sobre medidas concretas relacionadas con la movilidad funcional, *vid.* III. 2.D) y XVII.2.

#### **5. Ascensos y promoción en el trabajo**

A pesar de que el art. 24.1 ET delega a la negociación colectiva la regulación de los ascensos, son pocos los que lo hacen. Este precepto estatutario indica los siguientes criterios para la promoción profesional: "1. ... los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. 2. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo"<sup>478</sup>. Líneas a seguir que se ven reflejadas en Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral cuando regula la promoción profesional de la siguiente manera: "*La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa. De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento, a los representantes de los trabajadores*" (Cáp. III). Como ya se ha mencionado, la mayoría de convenios colectivos no acogen la clasificación profesional del Laudo Arbitral, por ello en esos casos sólo la parte general del texto transcrito será aplicable dichos convenios colectivos y que además por supuesto no hayan regulado la materia de ascensos.

En este sentido, destaca el CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (art. 8), cuando se remite en el tema de ascensos al art. 9 de la derogada

<sup>476</sup> Art. 40 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 53 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 21 art. 17 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>477</sup> Art. 37 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>478</sup> El art. 26 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, se limita a reproducir el texto del ET. El art. 9 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, sólo menciona que habrá de atenerse a la legislación vigente en la materia.

Ordenanza Laboral del sector. Según las reglas de aplicación del Laudo Arbitral, en este supuesto se aplicaría de manera directa lo dispuesto en él, al menos en la parte general. No obstante, también se aplicará la segunda parte de la cláusula del convenio bajo mención, a saber: “La composición de tribunal que ha de considerar las pruebas de aptitud será la siguiente: Actuará como presidente el director de la empresa o persona en quien delegue, siendo su voto dirimente; un número de representantes del comité de empresa igual al número de miembros designados por la dirección de la misma. El número de componentes elegidos por cada una de las partes será al menos de dos”.

El art. 7 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 sí hace una remisión expresa al Laudo Arbitral: “Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores/ as, si existieran en la empresa, por parte de la Dirección de la empresa en el momento que se produzcan. Serán cubiertas por el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la normativa que se establece en el Laudo Arbitral de Transporte de Viajeros por Carretera”. Aunque en su estructura profesional no se rige por éste.

La regulación de los ascensos para categorías concretas se encuentran en: - art. 9 bis CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, para la promoción de la categoría de *conductor con menos de dos años de experiencia*, se señala lo siguiente: “Ningún trabajador podrá permanecer clasificado en esta categoría más de seis meses. Deberá promocionar a la categoría de Conductor encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de seis meses prestando sus servicios bajo la categoría antes mencionada”. – art. 25 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, donde se deja clara la prioridad de los trabajadores de la empresa para cubrir la primera vacante que se produzca en la *categoría de cobrador*. Obviamente siempre que demuestre las suficientes aptitudes. – art. 30 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, luego de señalar el procedimiento para la promoción profesional de los trabajadores<sup>479</sup>, señala: “En las *secciones de taller y oficina* se regirán por lo antes dispuesto, si bien, en cualquier caso, procederá el ascenso a la categoría inmediata superior cuando el trabajador/a ostente en la empresa la misma categoría durante 12 años, siempre y cuando la inmediata superior no represente cargo de jefatura o mando”.

Se tiene al art. 22 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, en el que además de especificar el criterio de antigüedad para el ascenso, señala el procedimiento a seguir para el mismo en el que intervienen los representantes de los trabajadores: “Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán por decisión de la Dirección de la Empresa, consultada, previamente, la representación legal de los trabajadores. En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta el conocimiento de los contenidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similar, *los años de prestación de servicio en la empresa (al menos tres años)*, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas del empresario. La representación legal de los trabajadores podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo. El ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y del órgano de

---

<sup>479</sup> Con el texto siguiente: “Los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Se realizarán siempre previo examen por un tribunal compuesto por: el Director de la empresa o persona en quien delegue, como Presidente, cuyo voto será dirimente; un número de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal, igual a los designados por la Dirección de la empresa. En todo caso, el número de componentes elegidos por cada una de las partes será de dos miembros. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo”.

representación de los trabajadores. La presidencia, cuyo voto será dirimente, será ostentada por el Director de la empresa o persona en quien éste delegue...”.

También se encuentra la presencia de los representantes de los trabajadores, en el art. 12 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003<sup>480</sup>, donde 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... El Delegado de Personal o un miembro de Comité de Empresa elegido por éste, formará parte del Tribunal que examine a los aspirantes, exclusivamente en las empresas que tengan en su plantilla más de 50 trabajadores”.

Es interesante la aclaración del art. 24 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y del art. 22 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, cuando se señala 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”.

Finalmente hay textos más genéricos, como el del art. 15 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional. Se contará con la participación de la representación laboral”.

---

<sup>480</sup> También en el art. 20 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, se establece la preferencia por los trabajadores de la empresa ante una plaza vacante y de no ser cubierto, por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad, se intentará con personal de nuevo ingreso.

## CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

### 1. Estructura salarial

El art. 26.3 ET establece los elementos que ha de comprender la estructura salarial señalando los siguientes: el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. A partir de esta pauta, el ET delega a la negociación colectiva (o en su defecto al contrato individual) la determinación de la estructura del salario de los trabajadores. Se observa en la práctica convencional el acogimiento de la invitación hecha por el ET, no obstante la estructura salarial se prefiere tratar a lo largo del articulado de los convenios, regulando de manera individual cada concepto. Pocos en cambio prefieren delimitar dicha estructura de manera conjunta a modo de resumen. Cabe mencionar que, con terminología diversa, la estructura del salario en el sub-sector estudiado además de acoger al salario base y complementos salariales antes mencionados, también recoge ciertas percepciones extrasalariales (art. 23.2 ET). Así se tiene:

- Art. 14 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 que señala: “Los conceptos retribuidos e indemnizatorios que se regulan en el presente convenio son los siguientes: a) *Conceptos retributivos*: - Salario base - Complementos: Antigüedad, Plus convenio, Horas extraordinarias, Gratificaciones de verano y Navidad, Participación de beneficios e idiomas. b) *Conceptos indemnizatorios*: Plus extra salarial, Dietas”.
- Art. 24 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, que clasifica la retribución percibida por los trabajadores en: “*Salario base. Complementos salariales*: Complemento de Garantía personal. Complementos de Puesto de Trabajo. Complementos de Vencimiento Periódico superior al mes. *Complementos extrasalariales*: -Plus de Transporte. Quebranto de moneda”.
- Art. 13 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, que estructura el salario remitiendo al articulado que la regula: “*Conceptos Salariales*: Salario base fijado en anexo del Convenio. Pagas extraordinarias reguladas en artículo 15 del convenio. Premio de antigüedad regulada en el artículo 16 del Convenio. Prima de asistencia regulada en artículo 17 del Convenio. Plus de Nocturnidad regulada en el artículo 18 del convenio. Plus de percepción regulada en artículo 19 del Convenio. Bolsa de vacaciones regulada en el artículo 28 del Convenio. *Conceptos no salariales*: Plus de transportes de correspondencia regulado en el artículo 20 del Convenio. Plus de transporte regulado en el artículo 21. Complemento en caso de accidente regulado en el artículo 22. Dietas regulado en el artículo 23. Quebranto de moneda regulado en el artículo 24 del Convenio”.
- De manera menos esquemática, el art. 21 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 señala: “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, plus convenio, plus transporte, hora extraordinaria y bolsa de vacaciones”.

Se encuentra de manera aislada la vinculación entre la retribución pactada en convenio colectivo y el rendimiento de los trabajadores, esto en el art. 13 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 cuando señala que: “Las condiciones de remuneración pactadas entre las partes, se considerarán siempre con base a un rendimiento normal de trabajo. Dada las características laborales de las empresas afectadas por este Convenio y las dificultades técnicas y prácticas para la confección de una tablas o módulos de rendimiento mínimo, sobre este extremo se estará a los tradicionales usos y costumbre, recomendándose a los trabajadores

afectados que cumplan lo cometido con verdadero afán de superación”. Y de manera más escueta, el art. 18 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002: “La remuneración del rendimiento mínimo exigible se determina por el salario base y plus convenio”. Por otro lado, se establece la proporcionalidad en el pago de los conceptos remunerativos previstos en el convenio, en caso de pactarse una jornada con horario restringido, en este supuesto el art. 25 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, dispone que: “... el Salario Base y las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio que correspondan serán divisibles por horas, abonándose las que resulten”. Como recordatorio de lo ya previsto en el ordenamiento jurídico laboral, el mismo artículo del convenio colectivo de Alicante, señala que las condiciones económicas previstas en él pueden ser mejoradas por acuerdo individual.

Finalmente, el tema tratado en la totalidad de los convenios colectivos es el *incremento salarial* de año en año. En algunas normas convencionales los incrementos pueden ser distintos dependiente del concepto retributivo que se trate y en otros casos en cambio, el aumento es el mismo para todas las partidas retributivas. En la mayoría de los casos, para determinar los incrementos salariales se toma como referencia el IPC real del año anterior aumentado en un determinado porcentaje<sup>481</sup>, aunque otras normas convencionales prefieren establecer los incrementos de manera directa señalando el monto fijo a aumentar o un porcentaje, con independencia del IPC real<sup>482</sup>. A modo de ejemplo, como precepto que reúne más de una de las características descritas anteriormente, se tiene al art. 7 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, que para el año 2006 señala: “... se incrementa en 35 € mensuales el salario base en todas las categorías profesionales. El resto de conceptos económicos, en general, tendrá un incremento de un 2%, sin derecho a revisión. Si algún concepto tuviera un incremento distinto a los anteriores, se indicará en el apartado correspondiente”. Pero además, este artículo también se remite al IPC real para evitar desproporciones en el aumento indicado, señalando que “Si el IPC real resultante en cada año superara el porcentaje de incremento del salario base de un año con respecto al anterior, se aplicará una revisión salarial garantizando el IPC real en dicho concepto. Si se produjera la revisión del párrafo anterior, igualmente se revisarán las pagas extraordinarias por el mismo procedimiento, así como el valor de la hora de presencia, y en lo que repercuta en aplicación de este convenio”. También se observa la inclusión mayoritaria de cláusulas sobre *revisión salarial*, atendiendo también para su regulación al IPC real del año anterior de que se trate.

Por otra parte, el art. 5 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 señala la supresión de incrementos (a excepción del salario base) dando la correspondiente justificación: “*Las condiciones retributivas del presente Convenio se han establecido teniendo en cuenta la naturaleza nocturna, parcial o total,*

---

<sup>481</sup> Sin pretensión de ser exhaustivos en la lista de convenios mencionados se pueden ver los siguientes: art. 5 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 25 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 6 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (en este caso además de fijar el incremento basado en el IPC, adicionalmente señala un monto fijo de aumento sólo para el salario base), Sección 8ª CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 10 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 11 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 4 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 26 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 9 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, art. 12 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>482</sup> Entre otros: art. 30 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 25 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 24 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 8 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 5 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 14 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 7 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, Disp. Trans. Segunda CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

de la actividad que se desarrolla, por lo que en ningún caso procede incremento específico alguno por tal circunstancia”.

Finalmente, como consecuencia de la aplicación retroactiva de las “cláusulas económicas” de los convenios, incluidos los incrementos salariales en cada caso, se observa la regulación del plazo para el pago de los atrasos en la retribución<sup>483</sup>. Además se tienen disposiciones sobre el devengo, forma y plazo de pago de las retribuciones<sup>484</sup>, incluso se prevé la posibilidad de adelantos de la misma<sup>485</sup>.

## 2. Percepciones salariales

El art. 26.1 ET nos señala qué ha de entenderse por salario o percepciones salariales. Haciendo eco de ello aunque con una precisión importante, el art. 30 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 señala que: “La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, *los tiempos de presencia* o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario”. La inclusión de los *tiempos de presencia* en dicha definición responde a las peculiaridades normativas que rigen al sector de transporte por carretera. Como se verá más adelante (apartado VI); el artículo 8.3 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, que regula las jornadas especiales de trabajo, establece que las horas de presencia se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias, salvo que se acuerde su compensación por periodos equivalentes de descanso retribuido.

### A) Salario base

Uno de los puntos tratados en la negociación colectiva del sub-sector bajo estudio, es la definición del salario base. La que destaca es la señalada en el art. 27 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “El salario base es la retribución mensual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria

---

<sup>483</sup> Como ejemplo de ello se tiene a la Disp. Adic. Primera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “Los atrasos derivados de este convenio se abonarán en el menor plazo posible y, en todo caso, antes del 30 de abril de 2005”. También regulan el tema el art. 30 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (para atrasos del año 2002).

<sup>484</sup> Art. 17 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002: “Pago de haberes: Se efectuará el día 12 de cada mes; y en caso de que resultase festivo el 11, salvo condiciones particulares más beneficiosas de cada empresa”. Art. 27.2 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, sólo se refiere al pago del salario base, que será los cinco primeros días al mes siguiente de su devengo. También trata el tema el art. 6 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003: “Las empresas tienen la obligación de entregar a sus trabajadores hojas de salarios conforme a la normativa vigente. Los importes consignados en la hoja mensual de salarios, se abonarán en los cinco primeros días del mes siguiente” y art. 13 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004: “El pago de la nómina se hará efectivo a mes vencido y dentro de los cinco primeros días de dicho mes”.

<sup>485</sup> Un compendio de ello se observa por ejemplo en el art. 28 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán 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 trabajador tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo devengados. Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden de 27 de diciembre de 1994” y en el art. 40 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 “El pago del salario se efectuará en efectivo, por cheque nominativo o transferencia bancaria, por periodos mensuales, quincenales o semanales, según la costumbre observada en cada empresa. La empresa queda obligada, al verificar las pagas periódicas, a entregar a los/as trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado. Los/as trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados. Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as”. También dispone el derecho de adelantos el art. 27.2 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como trabajo<sup>486</sup>. La práctica convencional es casi unánime en remitir a las tablas salariales anexadas a las normas colectivas, para hacer referencia al monto del salario base en orden a cada categoría profesional<sup>487</sup>. Sólo el art. 5 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, introduce en el texto principal del convenio la tabla de los salarios base mensuales según la categoría profesional y el art. 13 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 que señala el monto diario del mismo según las categorías profesionales de los trabajadores. Por otra parte, se prevé la fusión del salario base y plus convenio dándole al primero, en algunos casos, la nomenclatura de salario convenio. Entre otros, así lo señala el art. 21 CC. de Barcelona (regulares, discretionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002: “Se acuerda la sustitución del anterior concepto salario base por el nuevo concepto salario de convenio, con efectos desde la firma del presente Convenio... El nuevo concepto englobará los importes correspondientes a los anteriores conceptos salario base y plus de convenio<sup>488</sup>”.

## **B) Complementos salariales**

### **a) Complementos personales:**

En el Cap. II, Estructura Salarial del Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral del Sector, se define a este tipo de complemento de salarial como: “los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base”.

#### **i. Complemento de antigüedad**

El complemento por antigüedad genera el derecho a unos incrementos salariales cuyo devengo está condicionado al simple transcurso del tiempo de un trabajador en la empresa. La previsión de este complemento ya se encontraba en la derogada Ordenanza Laboral para el sector de transporte por carretera, disposición que se justificaba como medio para fomentar la vinculación del trabajador con su empresa. Sin embargo, luego de la derogación de dicha Ordenanza, la polémica sobre el mantenimiento, supresión o reducción del complemento por antigüedad salió a la luz, generando una regulación diversa en los distintos convenios colectivos del sub-sector bajo estudio. Sólo hasta el año 2000 se trató de buscar un criterio común; así la eliminación o limitación de dicho complemento fue uno de los temas planteados en el procedimiento arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral del sector. Es interesante

---

<sup>486</sup> De manera escueta también se define al salario base en: art. 11 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 y art. 25 CC. de Alicante (regulares, discretionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>487</sup> Entre otros: art. 9 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 29 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 14 CC. de Álava (regulares, discretionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 27 CC. de Almería (regulares, discretionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 25 CC. de Alicante (regulares, discretionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 10 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 27 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 4 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 14 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 14 CC. de Málaga (regulares y discretionales) BO. 22 marzo 2005, art. 27 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>488</sup> Además se añade en el mismo artículo del convenio colectivo que: “Se entenderán incluidos en su definición las mismas obligaciones y los mismos derechos reconocidos al trabajador y la empresa en las anteriores definiciones de los conceptos salario base y plus de convenio. Por lo tanto, el nuevo concepto salario de convenio incluirá no únicamente la retribución fijada por unidad de tiempo a cada una de las categorías profesionales del sector que se detallan en los anexos del presente Convenio, sino también las percepciones abonadas como estímulo de la actividad, dedicación y atención del trabajador en el conjunto de trabajos que componen el cometido que la empresa le ha asignado así como por el mantenimiento y material”. La unión de ambos conceptos retributivos también en: Disp. Adic. Primera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 12 agosto 2003 y Disp. Final CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discretionales) BO. 15 octubre 2003.

observar en la *consideración sexta* del Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral, las opiniones en contra del mantenimiento del incremento salarial por antigüedad, entre ellas se señala: "... abundan opiniones que consideran que este concepto tiene un peso excesivo en la estructura salarial, que su existencia dificulta la movilidad laboral y es contraria a la economía y productividad de las empresas, y que no es aceptable que se produzcan grandes diferencias retributivas entre trabajadores de la misma categoría y función sólo basadas en el número de años de permanencia en la empresa, defendiendo que la retribución debe estar vinculada tan sólo al trabajo desarrollado, por lo que no son positivos los conceptos salariales que no estén conectados a una prestación de trabajo mayor o mejor".

No obstante, el árbitro en dicho procedimiento basa su decisión remitiéndose al concepto mismo de convenio colectivo como "reflejo y expresión de un equilibrio entre estos intereses, de un equilibrio global. Constituye, en consecuencia, un todo orgánico, un conjunto indivisible que ha de entenderse y aplicarse íntegramente y no aisladamente en cada uno de sus preceptos". Añade además que si bien es cierto se encuentran convenios colectivos en el sub-sector en los que "se acuerda, o se concede por parte sindical, una minoración e incluso una desaparición del concepto retributivo de la antigüedad, no es menos cierto que dicha cesión se ha alcanzado con toda seguridad en la mesa negocial en compensación de unas contraprestaciones concretas o, de manera más general, a cambio de una valoración conjunta del contenido del Convenio tan positiva que hace admisible o tolerable una cesión como ésta". De manera ilustrativa, muestra que "tales contraprestaciones pueden ser tanto de contenido económico (cesión de la antigüedad a cambio de un incremento o revisión salarial más elevado) como de aspectos de la relación laboral de otra índole, sin valoración dineraria directa, pero que son también objetos de la acción sindical (una menor jornada anual, compromisos en materia de estabilidad del empleo, mejoras en derechos de formación profesional, etcétera)".

Luego de este razonamiento el árbitro se inclina "por el mantenimiento como referencia general de la regulación sobre el complemento de antigüedad que establecía la Ordenanza de 1971, hoy derogada, que sólo resultará de aplicación de manera supletoria en ausencia de una regulación específica del tema en los Convenios Provinciales del Sector o, de producirse el caso, en aquellas provincias que no cuenten con Convenio propio". A partir de allí se regula el complemento salarial de antigüedad en el Capítulo III (Promoción económica y profesional) del Laudo Arbitral<sup>489</sup>, texto que siguen los convenios colectivos en muchos aspectos como se aprecia más adelante.

---

<sup>489</sup> A continuación se transcribe el texto correspondiente: "1. Los trabajadores tendrán derecho, en ausencia de una regulación específica de esta materia en los acuerdos o convenios colectivos que les sean de aplicación, a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala. 2. El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo tanto para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya completados. 3. La cuantía de este complemento de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio. 4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la categoría en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y períodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical así como la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria. 5. Los trabajadores vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. 6. Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio."



Respecto a la regulación convencional de este complemento de naturaleza personal, se observa una clara heterogeneidad. Se pueden observar las siguientes opciones:

- *No se trata el tema en el texto del convenio colectivo.* Es el caso del CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.
- *Se mantiene para todos los trabajadores el complemento de antigüedad con el mismo o distinto método de cálculo que la Ordenanza Laboral y el Laudo Arbitral (2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10%)<sup>490</sup>.* Uno de los convenios que sigue la línea de la Ordenanza es el CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (art. art. 6). Ejemplo de un cálculo distinto se encuentra en el art. 10 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 “La cuantía de este complemento de antigüedad será del 4 por 100 para cada bienio, del 8 por 100 para cada cuatrienio y del 20 por 100 el quinquenio, hasta alcanzar un 60 por 100”. En este aparatado se incluyen, aquellos convenios que sustituyen el complemento de antigüedad por otro complemento personal de denominación distinta, pero que premia también los años de permanencia en la empresa. Entre otros, esto se observa en los convenios colectivos de Ávila. Así en el art. 7 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 diciembre de **2003**, se otorga el complemento de antigüedad a los trabajadores fijos de plantilla correspondiente a 2 bienios del 5% y 5 quinquenios del 10% sobre el salario base; sin embargo, ello cambia con el art. 7 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre **2005**, en el que indica: “*Se crea un plus personal consolidado en sustitución del concepto de antigüedad.* El cual tendrá un valor individual para cada trabajador, igual al que le correspondiera de acuerdo con la tabla de Plus Personal Consolidado anexa al presente convenio (ANEXO N° 2)”.  
  
- *Se “congela”, con carácter personal, el complemento de antigüedad y se establece un nuevo complemento igual para todos los trabajadores y con el mismo método de cálculo.* Ello se prevé por ejemplo en el art. 11 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, recordando que en el 1989 se suprimió el *premio de antigüedad* y que “Las cantidades devengadas por dicho concepto, hasta entonces, quedaron incorporadas al salario personal del trabajador (complemento personal). Dicha cantidad quedará inalterable en su cuantía, a favor del trabajador, durante la vigencia de su contrato sin que pueda absorberse o compensarse por incrementos futuros, derivados de la Ley o del Convenio” y por otro lado, regula una *nueva antigüedad*, señalando que “A partir del 1 de enero de 1989 el personal al que afecte el presente Convenio, devengará, en sustitución del antiguo sistema, un premio de antigüedad consistente en trienios, cuyo importe se detalla en tabla salarial anexa para el año 2004”.

---

<sup>490</sup> Los convenios que optan por esta medida, además de los señalados, son: art. 37 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 32 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 26 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 13.2 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 32 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 29 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, art. 18 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 9 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 8 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 13 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (sólo para los trabajadores fijos de plantilla), art. 19 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (sólo para los trabajadores fijos de plantilla), art. 52 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (para los trabajadores del servicio discrecional no se señala porcentaje sino monto fijo: 27.76 euros para los bienios y 55.49 euros para los quinquenios; precisando que como máximo el complemento será de dos bienios y cinco quinquenios), art. 15 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y en su art. 26 además concede a los trabajadores que cumplan 25 años en la empresa, como premio de vinculación y por una sola vez, el importe de una mensualidad de salario.

- *Se suprime el complemento de antigüedad desde una fecha determinada pero se mantiene para los trabajadores que ya venían percibiendo el mismo antes de la supresión*<sup>491</sup>. Esto se observa en el art. 26 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, en el que dispone: “Desaparece, con efectos de 1 de mayo de 1999 el complemento salarial personal por continuidad en la empresa, denominado premio de antigüedad. Los derechos adquiridos por el concepto de antigüedad, a la fecha de la firma del pasado Convenio, (17-XI-1999), subsistirán como garantía personal de los trabajadores, por la cuantía en que se venían percibiendo al 30-IV-99”, además deja abierta la posibilidad de que se pueda ganar un bienio o quinquenio más pendiente de consolidar<sup>492</sup>.
- *Una variante de la opción anterior. Se suprime el complemento de antigüedad desde una fecha determinada y se mantiene para los trabajadores contratados antes de dicha fecha*<sup>493</sup>. Ejemplo de ello se tiene en el art. 14 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: “El personal de plantilla fijo en la empresa al día 1-enero-2000 percibirá aumentos por años de servicios consistentes en dos bienios del 5% cada uno de éstos un trienio del 5% cada uno de ellos y cuatro quinquenios del 5% cada uno de ellos, calculados en todos los casos sobre los sueldos o salarios base vigentes en cada momento. El resto de personal no percibirá cantidad alguna por antigüedad. En todo caso se respetarán como derechos adquiridos las percepciones dinerarias que en concepto de antigüedad vengan percibiendo los productores y superen las que resulten de lo estipulado en el párrafo anterior”.
- *Se mantiene el cálculo del complemento para aquellos trabajadores que lo venían percibiendo o fueran contratados antes de cierta fecha y para los demás se establece un cálculo distinto*<sup>494</sup>. Ello en el art. 30 CC. de Almería (regulares,

<sup>491</sup> Ver, art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 26 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 16 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 12 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. XX CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>492</sup> Ello se regula de la siguiente manera: “Igualmente, a fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, a los trabajadores que estuvieren pendientes de consolidar un bienio o un quinquenio a la fecha de firma del Convenio pasado, se les abonará la parte correspondiente del bienio o del quinquenio en función del tiempo trabajado hasta la fecha de firma de aquel Convenio. Las cantidades que por este concepto pudieren corresponder a los trabajadores subsistirán asimismo como garantía personal en los mismos términos que en el párrafo anterior. Este concepto que como garantía personal se establece, se seguirá abonando a los trabajadores que tuvieren derecho según los párrafos anteriores, de la misma forma y manera que se venía haciendo hasta la fecha de su desaparición y solamente a los trabajadores que tuvieren derecho a ello. Al objeto de evitar confusiones en el anexo I se establece el valor de los bienios y quinquenios para cada una de las categorías del Convenio. Dichos valores servirán de base igualmente para el cálculo y abono de la parte proporcional de los bienios y quinquenios pendientes de consolidar a la firma del pasado Convenio (17-XI-99)”.

<sup>493</sup> Una disposición similar en el art. 6 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, que sólo señala los tramos del complemento de antigüedad para los contratados antes del 5 de junio de 1996, fundamentando la disposición en el fomento del contrato estable.

<sup>494</sup> Ver en art. 16 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, además en este caso se deja clara la supresión a un grupo de trabajadores salvo ciertas excepciones en que sí se debe abonar el complemento: “Las empresas que a partir del uno de enero de 1994, contrataron trabajadores con contratos indefinidos, no tendrán que abordar dichas cantidades a estos nuevos trabajadores, excepto cuando se produjera un despido improcedente o se utilizar un expediente de regulación de empleo, en cuyo caso, el mismo número de trabajadores fijos sin percibir antigüedad, pasarán a cobrarla. La comisión paritaria del convenio, tendrá competencia específica para vigilar el cumplimiento de este acuerdo”. Art. 7 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 (en este caso el criterio para aplicar uno u otro régimen depende de cuándo se obtuvo la fijeza en el puesto de trabajo, antes o después del mes de junio de 1995), además se crea una tabla especial para “Los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y lleven más de veinte años en el puesto de trabajo, exclusivamente durante la vigencia del presente convenio, percibirán durante el plazo máximo de un año o hasta su cese en la empresa, caso de que este se produzca con anterioridad al plazo anual pactado, un plus especial según la tabla que se une al presente convenio como anexo número 3. Queda bien entendido que la tabla de referencia desaparecerá al terminar la vigencia del presente convenio, suprimiéndose, desde ese

discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “1.-El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de dos bienios y dos quinquenios. El importe establecido para cada bienio o quinquenio vencido, será el que figura en la tabla de salarios anexa al presente Convenio. 2.-Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, por lo que los trabajadores al servicio de una misma empresa que, con anterioridad a primero de enero de 1995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas las mantendrán, a cuyo efecto percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala contenida en la Disposición Transitoria del este Convenio”. Y añade que: “... quienes, con anterioridad a la indicada fecha de 1º de enero de 1995, estuviesen en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, llegada la fecha de sus efectos, percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente”. Un sistema de cálculo distinto para dos grupos de trabajadores también se encuentra en el art. 26 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, cuando señala que: “A aquellos trabajadores que antes de 31 de mayo de 1995 cobraban antigüedad se les mantendrá la retribución por este concepto, a razón de como máximo 2 bienios y 5 quinquenios, según los importes por bienios y trienios establecidos para cada categoría en las tablas de los anexos del presente Convenio. El personal que pase a fijo o ingrese a partir de 1 de junio de 1995 se regirá por la siguiente escala de vinculación (que sustituye el concepto y método de antigüedad y establece una cantidad fija límite): A los 3 años: 18, 81 euros (3.130 pesetas). A los 5 años: 37,62 euros (6.260 pesetas). A los 10 años: 56,44 euros (9.391 pesetas). A los 15 años: 75,25 (12.521 pesetas)”<sup>495</sup>. También se tiene al art. 11 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, interesante porque finalmente trata de equiparar los complementos de todos los trabajadores, en la medida de lo posible; así señala: “1. La antigüedad se regirá conforme a la tabla que figura en el Anexo II del presente Convenio Colectivo, tanto para aquellos trabajadores ingresados antes del 31 de diciembre de 1998, como para los ingresados con posterioridad a dicha fecha. 2. No obstante los trabajadores que hubieran generado antes del 31 de diciembre de 1998 derechos de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. 3. Si la cantidad consolidada del punto anterior superase la cantidad que de acuerdo con la tabla de antigüedad (Anexo II) le corresponde al trabajador por el tiempo de permanencia en la empresa, continuará percibiéndola hasta el momento en que la cantidad que le corresponda, según el mencionado Anexo II, exceda de la consolidada”<sup>496</sup>.

---

momento, tanto el apartado c) de este artículo, como la remuneración contenida en el mismo”. También, art. 30 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 28 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, arts. 19 y 25 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 18 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 13 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 14 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 22 y Disp. Trans. Sexta CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, arts. 11 y 12 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, arts. 16 y 17 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>495</sup> En este mismo artículo se prevé la circunstancia que podría no hacer aplicable la nueva escala y por tanto se ha de seguir con el cálculo anterior: “En el supuesto de que alguna empresa no hubiera convertido durante 1995 y 1996, en personal fijo de plantilla un número de trabajadores igual al 20% de la media ponderada de trabajadores temporales que tuvieran durante el período comprendido entre 1 de enero de 1994 y 31 de diciembre de 1994, redondeándose dicho porcentaje por exceso o por defecto, salvo que durante el período mencionado no contara con trabajadores temporales, o, aun contando con ellos, si una vez efectuado el redondeo no correspondiera la conversión de ningún trabajador, se entenderá que no podrá hacer uso de la escala de vinculación acordada y deberá mantener el sistema anterior”.

<sup>496</sup> En el art. 22, Disp. Trans. Primera y Segunda CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, se regula el complemento también con la finalidad de equiparar las situaciones entre los trabajadores, pues las diferencias de cálculo planteadas son sólo temporales.

- *Se reduce el complemento de antigüedad desde cierta fecha a aquellos trabajadores que lo venían percibiendo y se establece un nuevo cálculo del mismo para los trabajadores que aún no lo percibían en la fecha determinada*<sup>497</sup>. Ejemplo claro de ello se encuentra en el art. 19 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, que además fundamenta la disposición con fines de fomento del empleo estable, así señala: “Con objeto de crear las condiciones necesarias que permitan a las empresas del ámbito del presente Convento la conversión de contratos eventuales en contrataciones estables de carácter indefinido, las partes firmantes acuerdan la regulación de la antigüedad de la forma siguiente. El personal fijo de plantilla con fecha anterior a la fecha del presente Convenio, disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico consistente en dos bienios del 5% cada uno de ellos, y cinco quinquenios del 10% cada uno de ellos calculados sobre la cuantía que se establece en el salario base, con las siguientes especificaciones.
- Trabajadores que el 1 de enero de 1999 cobraban el 40% o más de antigüedad, seguirán como hasta ahora, es decir, irán generando hasta alcanzar el tope máximo del 60%.
- Trabajadores que el 1 de enero de 1999 cobraban el 30% de antigüedad. seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 50%.
- Trabajadores que el 1 de enero de 1999 cobraban el 20% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 45%.
- Trabajadores que el 1 de enero de 1999 cobraban el 10% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 40%.
- Trabajadores que el 1 de enero de 1999 cobraban el 5% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 30%.
- Trabajadores que el 1 de enero de 1999 estaban trabajando como indefinidos y que cobraban el 0% de antigüedad, seguirán como hasta ahora generando hasta alcanzar el tope máximo del 20%.

El personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 1999, cobrará.

-A los 5 años de permanencia, el 10%. - A los 10 años de permanencia, el 20%”.

Por otro lado, los convenios colectivos suelen hacer oportunas aclaraciones para una mejor aplicación de lo previsto sobre el complemento de antigüedad, así se observa: la determinación de qué tiempos son computables para ir acumulando la antigüedad en la empresa, desde cuando devenga el pago del complemento de antigüedad una vez alcanzado un determinado tramo, si ha de tenerse en cuenta el tiempo laborado estando vigente un determinado contrato temporal y el trabajador pasa a ser fijo de plantilla, si se mantiene o no el complemento de antigüedad del trabajador que cesó en la empresa e ingresa nuevamente en ella. Una regulación en conjunto de todo lo mencionado se encuentra en el art. 37 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “La *fecha inicial del cómputo de antigüedad* será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el *cómputo de antigüedad* se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la categoría en que

---

<sup>497</sup> Art. 9 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 34 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y períodos de incapacidad temporal. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical, así como la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria. Los trabajadores vinculados por *contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos* percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Los aumentos por años de servicio *comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumple el bienio o quinquenio*<sup>498</sup>. También se tiene al art. 8 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, que además de prevé lo siguiente: “Se computaran estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa... *estimándose asimismo los servicios prestados [en el] periodo de prueba y por personal interino, eventual o complementario, cuando estos pasen a ocupar plaza de plantilla fija*” y sobre “El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma”, señala que “*sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos*”.

Finalmente, merece obligada mención lo dispuesto en el art. 6 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, pues regula el complemento de antigüedad del trabajador fijo-discontinuo, así señala: “A los trabajadores que ostenten la condición contractual de fijos de carácter discontinuo, *se les computará la antigüedad con relación al tiempo efectivamente trabajado con tal condición laboral*”.

## ii. Plus de idiomas

Son escasos los convenios colectivos que regulan este complemento. Se otorga este complemento a aquellos trabajadores que en el ejercicio de sus funciones deban utilizar un idioma extranjero. En algunos casos la percepción del mismo se condiciona a la correspondiente acreditación sobre el correcto conocimiento del idioma<sup>499</sup>. Como regla general se otorga un monto fijo mensual<sup>500</sup>, salvo el art. 22 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, que lo concede por viaje realizado.

## b) Complementos de puesto de trabajo

En el Laudo Arbitral aplicable al sub-sector de transporte de viajeros por carretera, se concibe a los complementos de puesto de trabajo como aquellos “que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería

---

<sup>498</sup> También regulan estos temas, el art. 11 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: “La antigüedad se devengará el día del cumplimiento del trienio y el mismo día de cada año sucesivo... Las excedencias, licencias no retribuidas y cualquier otra circunstancia similar, retrasarán por el tiempo de su duración el vencimiento anual de la antigüedad, salvo lo establecido para los supuestos de excedencia en que la legislación vigente compute dicho período a todos los efectos”; art. 22 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003. Muy similar a lo previsto en el convenio colectivo de Guadalajara antes mencionado: art. 19 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 18 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>499</sup> Art. 40 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 24 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 13 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>500</sup> Art. 40 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (72 euros), art. 24 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (46,44 euros), art. 13 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (20,44 euros).

la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado”. En la negociación colectiva se han localizado los siguientes:

### **i. Plus de nocturnidad**

Este tipo de complemento de puesto de trabajo ha sido el único regulado de manera específica por el Laudo Arbitral de referencia. Siguiendo de alguna forma lo previsto en el art. 36.1 y 2 ET sobre trabajo nocturno, señala que “El complemento de nocturnidad se percibirá considerando tal el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Su cuantía se fijará en Convenio Colectivo pudiendo consistir en un porcentaje sobre salario base o en una cantidad fija”.

El tratamiento de este plus es mayoritario en los convenios colectivos bajo análisis. Usualmente se recuerdan los márgenes horarios del trabajo nocturno para acceder a este plus<sup>501</sup> y se excluye de su percepción a aquellos trabajadores cuyo salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza<sup>502</sup>.. Respecto a su cuantía, ésta se determina estableciendo bien una cantidad fija, para todos los trabajadores por igual<sup>503</sup> o distintas según la categoría profesional<sup>504</sup>; o un porcentaje sobre el salario base<sup>505</sup>, aunque en algunos casos el porcentaje es sobre el

---

<sup>501</sup> El art. 18 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, señala de manera contraria a lo establecido en el ET, que el período considerado de trabajo nocturno será desde las 23 horas de un día y las 6 horas del día siguiente.

<sup>502</sup> En el art. 17 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, se señala de manera genérica que “el personal de movimiento por su naturaleza específica queda excluido de este plus”. También sobre la exclusión al cobro del plus de nocturnidad se encuentran: art. 32 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003: “Se excluye del cobro del expresado suplemento el personal que realice su función durante la noche y que haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella, o que sin ser contratado así, voluntariamente el trabajador y la empresa lo acepten”; art. 10 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004: “Se excluye del cobro del expresado complemento a los trabajadores que, con la categoría de serenos, guardas y vigilantes, así como con la de lavacoches y mecánico de taller (con el límite en los dos últimos casos de uno de cada diez vehículos por empresa), haya sido contratado específicamente para trabajar en el período nocturno. También se excluye del cobro de este complemento a los demás trabajadores que realicen trabajos nocturnos con los que se hayan pactado condiciones salariales más favorables y/o de reducción de jornada laboral, en la proporción antes indicada”.

<sup>503</sup> Art. 15 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (1,68 euros/hr), art. 24 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (2,35 euros/hr), art. 10 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (0,99 euros/hr), art. 53 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (1,32 euros/hr, para los trabajadores del servicio discrecional), art. 24 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (1,02 euros/hr).

<sup>504</sup> Art. 39 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, este convenio además establece una prima para los trabajadores que realicen trabajos nocturnos, para los trabajadores nocturnos habituales se entiende, así señala: “Para los conductores que realicen servicios nocturnos, estos servicios serán remunerados con una prima pactada entre empresa y trabajador que, en ningún caso, será inferior a la existente a 31 de diciembre de 2001 y será compatible con el plus de nocturnidad que corresponda”; art. 24 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002.

<sup>505</sup> Art. 38 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (20%), art. 29 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (este convenio habla de 15% sobre el “salario normal”), art. 10 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (25%), art. 35 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (25%), art. 21 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 (20%), art. 21 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (25%), art. 18 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (25%), art. 29 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 17 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (25%), art. 32 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (25%), art. 10 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 (25%), art. 35 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (25%), art. 18 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (30%), salariales, art. 19 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 (25% pero del valor-hora de trabajo), art. 9 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

salario base + complemento por antigüedad<sup>506</sup> o sobre el salario base + plus convenio<sup>507</sup> o sobre el salario base + complemento de antigüedad + plus convenio<sup>508</sup>, incluso sobre el salario base + complementos de vencimiento periódico superior al mes (art. 28 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, señala el 25% sobre dichos conceptos). Los porcentajes normalmente son de 20% ó 25%. En fin, el art. 18 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, prefiere remitirse al art. 58 de la derogada Ordenanza Laboral para establecer la cuantía del plus; y el art. 13 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, opta más bien por establecer una fórmula: “Salario base mensual × 11 × 10/Jornada anual convenio × 100”. Atendiendo a la posibilidad prevista en el art. 36 ET, se plantea la sustitución del monto económico por descanso. El art. 18 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, señala como paso previo a esa sustitución el acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario o de éste con los propios trabajadores si no existieran los anteriores; si se llega a dicho acuerdo, añade “podrán acumularse los citados descansos por períodos de hasta dos meses. Las retribuciones o el descanso por horas nocturnas se consideran compatibles con el trabajo a turnos si existiese”. Una previsión casi idéntica se contiene en el art. 19 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, salvo cuando plantea la sustitución de la siguiente manera: “una hora de descanso por cada cuatro horas de trabajo nocturno”.

Como norma peculiar se tiene aquella que condiciona la percepción del plus de nocturnidad a un mínimo de horas realizadas de trabajo nocturno, así el art. 34 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 1,04 euros por hora y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo”.

## ii. Plus conductor-perceptor

Al igual que el caso anterior, este es uno de los complementos de puesto de trabajo con mayor acogida en la negociación colectiva. Este plus se viene otorgando a los conductores que simultáneamente realizan labores de cobranza. Lo normal es que se establezca un monto fijo o señale un porcentaje sobre el salario base *por cada día* que el trabajador realiza ambas funciones<sup>509</sup>, aunque ciertos convenios colectivos establecen un

---

<sup>506</sup> Art. 24 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (25%), art. 18 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 (25%), art. 9 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (25%), art. 27 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (25%), art. 22 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 58 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (25%).

<sup>507</sup> Art. 33 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>508</sup> Art. 18 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (20%), art. 25 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 (20%), art. 28 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (25%).

<sup>509</sup> Art. 9 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (2,20 euros), art. 37 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (20%), art. 23 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (20%), art. 27 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 (6,11 euros), art. 17 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 (25% salario base + antigüedad), art. 23 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (3,92 euros), art. 19 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (3,85 euros), art. 32 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (20%), art. 20 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 (20%, se indica además que “este complemento se pagará de forma mensual a aquellos que diariamente realicen al doble función”), art. 29 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (20%), art. 18 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (3,31 Euros por cada día en que se realicen ambas funciones en el año 2005 y de 3,34 euros en el año 2006 y de 3,41 euros para el año 2007), 20 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 (6,26 euros), art. 22 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (20%), art. 19 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (20%), art. 30 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 18 CC. de Orense

monto más bien *mensua*<sup>510</sup>, donde habrá que suponer, aunque en algunos casos se deja claro, que las labores simultáneas se efectúan de manera habitual durante dicho período. En el art. 10 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 se establecen distintos cálculos dependiendo del número de días que se realicen ambas labores; se dispone que: “Los conductores que realicen esta función, al menos 20 días al mes, incluyendo para el cómputo de los mismos el servicio de taller, retén, etc., tendrá derecho a percibir este Plus que consistirá en el 20 por ciento de su salario base por el total de los días del mes que se trate. Los trabajadores que realicen dicha función menos de 20 días al mes, percibirán un plus de puesto de trabajo equivalente a 5.78 euros, por cada día en que realicen ambas funciones”. Nótese que el convenio colectivo aprovecha para incluir en este plus para compensar también otras labores, distintas a la percepción, que de manera conjunta haga el conductor<sup>511</sup>. El art. 30 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, también establece un cálculo distinto dependiendo de las horas trabajadas: “El abono del referido complemento se efectuará a razón del 20% del salario base de 1/2 día de trabajo cuando la realización simultánea de funciones de conductor y preceptor no supere las 4 horas diarias y la razón del 20% del salario base del (lía completo siempre que se superen las 4 horas diarias de desempeño simultáneo de ambas funciones; la distribución de tiempo será facultativa por la empresa. La empresa que no desee que el conductor receptor efectúe las funciones de cobranza, podrá establecer la fórmula a aplicar, entonces no percibirá la retribución por tal función”. El art. 30 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, regula este complemento salarial pero para establecer su fusión progresiva con el salario base<sup>512</sup>.

Es interesante también el art. 19 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, donde se establecen distintos cálculos según el servicio de que se trate y hace una aclaración de las labores que abarca la función de percepción: “Cuando se realicen simultáneamente las dos funciones percibirá el

---

DO. Galicia 31 julio 2003 (20%), art. 11 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 (20%), art. 25 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (4,27 euros durante los cuatro años de vigencia del convenio), art. 13 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (4,41 euros), art. 30 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 (20%), art. 17 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (5,32 euros), art. 28 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (4,53 euros), art. 11 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>510</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (175,08 euros), art. 13.4 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (20% del salario base, por dieciséis pagas), art. 50 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (45,56 euros, para los conductores de servicios discrecionales y 126,28 euros para los conductores de servicios regulares).

<sup>511</sup> Ello también se observa en lo regulado por el art. 20 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, cuando señala que “Los conductores podrán ser destinados al cumplimiento acumulado con la propia conducción, de otros servicios como puede ser la cobranza de viajeros o la carga y descarga de pequeña paquetería. En estos casos y por cada día que se realice el trabajo, los conductores percibirán un Plus consistente en el importe de 6,26 € por día trabajado para el año 2002”.

<sup>512</sup> Lo hace de la siguiente manera: “Las partes acuerdan trasvasar el importe a que asciende este plus al salario base de dicha categoría profesional, a cuyo efecto asumen los siguientes compromisos: a) Se cuantifica el importe de dicho plus en 1.497,34 euros anuales, que se distribuirán de la siguiente forma: -En el año 2004, un tercio del expresado importe, esto es la cantidad de 499,11 euros, se trasvasa al salario base, resultando la cantidad 33,27 euros, consecuencia de dividir entre 15 la indicada suma. -En los años 2005 y 2006, se trasvasarán al salario base otros 33,27 euros, respectivamente, incrementados con el porcentaje que resulte de aplicación en los citados ejercicios, quedando en el año 2006 totalmente absorbido por el salario base el plus de conductor-perceptor. b) Durante los años 2004 y 2005, los conductores perceptores, cuando desempeñen simultáneamente las funciones del conductor y cobrador, percibirán un plus de puesto de trabajo consistente en el abono de: -En el año 2004, la cantidad de 90,75 euros mensuales, en cada una de las pagas ordinarias (once mensualidades), excluida la correspondiente al período vacacional. -En el año 2005, la cantidad de 45,37 euros mensuales, incrementados con el porcentaje que resulte de aplicación en el citado ejercicio, en cada una de las pagas ordinarias (once mensualidades), excluida la correspondiente al período vacacional. Este plus no se percibirá mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores ni durante el período vacacional”.



conductor-perceptor un complemento salarial consistente en 0,57 euros/hora, en líneas de cercanías (20 kilómetros). En los restantes servicios regulares, dicho complemento consistirá en la cantidad de 4,55 euros por día efectivamente trabajado. Dicho complemento se percibirá por la realización de las funciones de conductor y cobrador simultáneamente, así como las tareas inherentes al desarrollo que dan estas funciones, entre las que se incluyen expresamente la de preparación de billeteaje y liquidación de recaudación. Estas funciones se realizarán dentro de la jornada laboral”.

Por otra parte, el art. 25 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, luego de establecer el monto fijo diario que se ha de recibir por este plus, garantiza como mínimo para todos los trabajadores contratados con la categoría específica de conductor perceptor una determinada cuantía, *independientemente de que realicen o no las funciones de perceptor*, equivalente “a treinta por ciento (30%) de los días efectivamente trabajados por el productor”<sup>513</sup>. Incluso el art. 33 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, mantiene la percepción del complemento salarial en el período de vacaciones, señalando lo siguiente: “El conductor perceptor percibirá un complemento del 20 por 100 del salario base cuando ejerza de manera definitiva dicha función. A la cantidad resultante se le incrementarán 0,07 euros diarios. Durante el período vacacional para el primer año de vigencia del presente convenio, el/la trabajador/a percibirá el complemento de conductor perceptor por un importe igual al 50 por 100 de la media de lo percibido por este concepto durante los once meses anteriores, o período inferior por no haber completado el/la trabajador/a aquél período en la empresa, para el tiempo de vacaciones que se disfrute. A partir del segundo año de vigencia se percibirá el 100 por 100 de la media de lo percibido durante los once meses anteriores, o período inferior por no haber completado el/la trabajador/a aquél período en la empresa, para el tiempo de vacaciones que se disfrute”.

### iii. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad

Son realmente escasas las normas convencionales que tratan este plus. Algunas veces se regula por separado cada situación a la que esté expuesta el trabajador y en otras se establece el plus para cualquiera de ellas. En algún caso se aprovecha para recordar aspectos relacionados con la prevención de riesgos en el trabajo, es el caso del art. 21 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, refiriéndose al *plus de de peligrosidad, penosidad y toxicidad*: “Por la realización de trabajos que merezcan esta calificación se establece un Plus con arreglo al grado de los mismos, *sin perjuicio de ser celosamente vigilados y de equipar al personal que deba de realizarlos con todos los medios exigidos por la normativa vigente El personal encargado de este tipo de trabajo será sometido a control médico*. El Plus será de un 25 por 100 del salario mas Plus Personal Consolidado o Plus de Vinculación”.

Las demás preceptos convencionales sobre el tema son:

- Art. 23 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “El personal que conduzca vehículos cuyas cargas estén legalmente clasificadas como tóxicas o peligrosas, tendrán derecho al percibo de

---

<sup>513</sup> Art. 10 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “El conductor-perceptor, realice o no simultáneamente ambas funciones, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial de puesto de trabajo (plus de conductor-perceptor, PCP) en cuantía mensual del 20% de 22 días de su salario base, como mínimo”.

los siguientes pluses: por peligrosidad 13 y por tóxicos 6%, calculados sobre salario base, plus convenio y antigüedad según corresponda. En ningún caso se podrán percibir más de dos pluses conjuntamente. Los mecánicos tendrán un plus de 24,69 euros (doce mensualidades)”.

- Art. 21 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, regula el plus de peligrosidad: “El personal que realice trabajos de transporte o manipulación de productos Inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos o álcalis, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus de 15,5% del salario base del convenio con su antigüedad”.
- Art. 30 y art. 58 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005: “Se establece un plus de peligrosidad para aquellos/as trabajadores/as que conduzcan o manipulen mercancías peligrosas. Queda determinado en 2,23 euros por día trabajado para el año 2005. Esta cuantía se revisará, si procede, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 10 de este Convenio” (art. 30) y “El plus de toxicidad queda establecido en 69,51 euros mensuales para 2005. Esta cuantía se revisará, si procede, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 10 de este Convenio” (art. 58).
- Art. 13 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, regula el plus de peligrosidad: “Los productores que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 10% sobre el salario base Convenio por día trabajado”.
- Art. 38 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, por trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, se establece una cuantía para cada uno de ellos de 20% del salario base.
- Art. 23 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, que remite a lo establecido en el art. 40 de la derogada Ordenanza Laboral.

#### **iv. Otros complementos de puesto de trabajo**

Además de los reseñados hasta el momento, se observa en la negociación colectiva la regulación aislada de otros complementos destinados a compensar alguna particularidad del puesto de trabajo. Así se tienen: plus de circulación (para la categoría de azafatas)<sup>514</sup>, plus especial para mecánicos<sup>515</sup>, plus especial para peones y limpiadores con turno permanente de noche<sup>516</sup>, plus de taller<sup>517</sup>, plus de dedicación del taquillero<sup>518</sup>,

---

<sup>514</sup> Art. 38 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004: “Con el nombre de plus de circulación, se crea un complemento de puesto de trabajo para las azafatas que desempeñen las funciones a las que se refiere el artículo anterior, por un importe de 1,46 euros por cada día en que efectivamente realicen dicho cometido”.

<sup>515</sup> Art. 9 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: para el año 2004 se establecieron los siguientes montos mensuales: Oficial 1ª Taller (68,81 euros), Oficial 2ª Taller (34,42 euros), Oficial 3ª Taller (20,85 euros).

<sup>516</sup> Art. 9 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: para el año 2004 se fijó en 15,55 euros.

<sup>517</sup> Art. 14 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002: “El personal de taller, percibirá por la realización de otras funciones distintas a las de su categoría profesional dentro del taller un plus de 19,28 euros que se abonará todos los meses excepto en vacaciones e incapacidad temporal”. Art. 13.9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, para todo el personal de las categorías 4, 5, 6, 7 y 8, que prestan sus servicios en los talleres de la empresa, por 16 pagas.

plus de mando o función<sup>519</sup>, plus de toma y deje de servicio<sup>520</sup>, plus de transporte escolar<sup>521</sup>, entre otros<sup>522</sup>.

### c) Complementos por cantidad o calidad de trabajo

Sobre ellos también se ha ocupado el Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral, señalando que “El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento. También tendrán esta consideración las cantidades percibidas en función a la situación y/o resultados de la Empresa. No son consolidables”. Dentro de este grupo se pueden apreciar los siguientes complementos:

#### i. Plus de actividad

Aunque no se especifica en los convenios colectivos, cabe mencionar que normalmente este tipo de complemento se suele conceder por una mejor calidad del trabajo aunque no esté ligado necesariamente a un sistema de rendimientos. El art. 41 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, establece un monto fijo mensual según la categoría profesional. En el CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (art.13.5), se concede sólo para las categorías 4, 5, 6 y 7, excepto para los conductores perceptores, y talleres, por dieciséis pagas. En cambio el art. 31 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, da un monto fijo por día efectivamente trabajado (3,60 euros) para todas las categorías profesionales.

#### ii. Incentivos

El pago de incentivos no ha tenido mayor acogida en el sub-sector. Sólo el art. 22 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, hace referencia a ellos señalando las pautas de su regulación futura: “La implantación de sistemas de remuneración de incentivos, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los

---

<sup>518</sup> Art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004: 30 euros mensuales por mes de trabajo efectivo.

<sup>519</sup> Art. 13.3 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, este plus luego se combina con un complemento personal: “Se establece para los niveles 1, 2 y 3 por dieciséis pagas. Dicho plus será del 30% del salario base cuando los trabajadores que ostentan alguna de las categorías profesionales antes señaladas estén en posesión de un mulo universitario de grado superior (licenciatura)”

<sup>520</sup> Art. 13.8 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004: “Como compensación por el tiempo invertido por los conductores-perceptores, al inicio y/o finalización de la jornada, en la operación de relevo, en la recogida y/o estacionamiento del autobús correspondiente en las dependencias de la empresa, estos trabajadores percibirán la cantidad de 121,00 euros mensuales. Dicho plus tiene carácter salarial y se abonará en 12 pagas”.

<sup>521</sup> Art. 22 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004: 7,23 euros al mes o de manera proporcional a los días en que se realizó el servicio escolar.

<sup>522</sup> CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002: “Plus niveles VIII al XI. Para los niveles VIII al XI, a igual que para las categorías oficial de oficio de 1ª y 2ª, así como para la de conductor de furgoneta y la categoría de auxiliar de administrativo, se establece un plus fijo mensual fijado en la tabla anexa” (art. 26); “Turnicidad. El personal que trabaja con el sistema 3-T-4/5, percibirá el plus mensual fijado en tabla anexa. Se entiende trabajo dentro de factoría exclusivamente”. Art. 61 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, también regula el plus de turnicidad por un monto de 41,91 euros mensuales para los trabajadores con turnos rotativos, que integren el turno de noche. Art. 18 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, se establece un plus de servicios urbanos: “Dadas las particulares condiciones de trabajo del servicio de transporte urbano como consecuencia de sus propias características y de las necesidades de prestación del mismo, se establece para los trabajadores de las empresas del mencionado transporte urbano un complemento por mes efectivamente trabajado de 39,91 euros”.

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 los 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”.

### **iii. Plus de asistencia**

Con el fin de contrarrestar los niveles de absentismo en las empresas, se otorga el plus de asistencia<sup>523</sup>. Entre los convenios que lo regulan se encuentra el CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (art. 17), que concede un monto fijo por día trabajado y además señala los supuestos por los que se perdería dicho plus: “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 enero de 2003 de 2,41 euros 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 5 días”. También se regula en el art. 13 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, sustituyendo el plus convenio por el plus de asistencia, se concede por día efectivamente trabajo con exclusión de las vacaciones y permisos retribuidos. Sólo para la categoría de Oficial de 3ª (Personal de Taller), 1,13 euros por día (art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002).

### **iv. Plus de disponibilidad**

En algunas normas convencionales se regula el plus de disponibilidad<sup>524</sup>. Destaca entre ellas, lo previsto en el art. 20 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, que regula este plus de siguiente manera: “Se entiende por premio de disponibilidad aquél por el que los trabajadores de las Empresas con la categoría de Conductores, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal, tanto en lo que se refiere a jornada efectiva como en tiempo de presencia (computado por mitad), durante veinte horas mensuales de promedio en un período de referencia de seis meses. Este, tiempo de disponibilidad se aplicará a satisfacer las necesidades estructurales o de fuerza mayor en la prestación de los servicios de las empresas. La adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será obligatoria si así lo decide su empresa, quedando el trabajador obligado a realizar las horas que se le asignen dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, siendo considerada infracción muy grave la negativa del trabajador a la realización de esas horas. Para aquellos trabajadores que queden adscritos a este premio y ya viniesen percibiendo un incentivo, éste podrá ser absorbido y compensado por el premio de disponibilidad, hasta la cantidad fijada por el mismo en el presente Convenio, sin obligación de incremento alguno. El importe del premio de disponibilidad se fija en 28,50 euros para el año 2004 y en 30,21 euros para el año 2005, por cada mes de permanencia en la Empresa. En caso de prestación efectiva de

<sup>523</sup> Art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002

<sup>524</sup> Ello se regula en el art. 19.5 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “Cuando para la prestación del servicio diario sea necesario motivadamente partir la jornada en más de dos tramos ocupando más de 10 horas del día, se abonará al trabajador afectado un plus denominado de disponibilidad horaria en la cuantía resultante de aplicar la siguiente regla: 4 euros por la primera hora que exceda de las 10 horas diarias, 6 euros por la segunda y 9 euros por cada una de las siguientes”. Art. 15.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “En los servicios de transporte escolar se podrá interrumpir la jornada hasta tres horas. En el caso de que durante la partición de la jornada laboral se realizara algún servicio se abonará como plus de disponibilidad las horas que excedan de las 8, computando la totalidad de la jornada realizada en dicho día”. Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004. Art. XVII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

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. Las horas realizadas por este concepto se declaran horas extraordinarias estructurales<sup>525</sup>.

#### **v. Otros complementos por cantidad y calidad de trabajo**

Se tienen complementos que compensan al trabajador por efectuar funciones adicionales a su labor principal, es el caso de los pluses de carga y descarga de equipaje<sup>526</sup>, de transporte de correspondencia<sup>527</sup> o de limpieza de vehículos. Una regulación detallada de este último plus se encuentra en el art. 22 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: "Todo el personal afecto por este convenio, con categoría de Conductor o Conductor-Perceptor, vendrá obligado a mantener el vehículo que utilice cada día en perfectas condiciones de limpieza, higiene y salubridad, de tal forma que

---

<sup>525</sup> También de manera muy detallada, se regula este complemento en el art. 16 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, de la siguiente manera: "1. Se establece un complemento salarial de carácter variable para el personal con categoría de conductor denominado Plus de Disponibilidad que se abonará a aquellos trabajadores que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles (bien voluntariamente o por adscripción obligatoria en los términos regulados a continuación en este artículo) para realizar los servicios que superen, por razón de horas de espera y expectativa, en los términos establecidos en el R.D. 1.561/1995, la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales. La adscripción a estas listas se hará mensualmente (por meses naturales) de manera voluntaria por los trabajadores, pudiendo, no obstante, solicitar la baja en este concepto con al menos 36 horas de antelación. La empresa expondrá previamente la lista de los voluntarios de cada mes en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo, así como entregará copia de la misma a los representantes legales de los trabajadores. Igualmente deberá exponerse a continuación la lista con los trabajadores que resulten obligados a estar adscritos a este concepto, conforme a lo dispuesto en el párrafo 3 siguiente. 2. *Lista de voluntarios*. No se le podrán asignar servicios que superen las 34 horas en cómputo mensual por encima de la jornada ordinaria, sin que puedan programarse, en su caso, más de 2 días continuados de 11 horas. 3. *Condiciones de obligatoriedad*. Sólo en el caso de que no haya trabajadores voluntarios adscritos conforme a lo establecido en los párrafos anteriores, la empresa podrá asignar servicios que supongan la realización de un exceso de jornada superior a 8 horas a los trabajadores que hayan estado apuntados como voluntarios en las listas del mes inmediatamente anterior o en el mes en curso. En todo caso, la jornada máxima a realizar será de 11 horas. En cualquier caso no se podrá obligar a estos trabajadores a realizar una jornada superior a las 45 horas semanales en cómputo mensual, en los términos establecidos en el R.D. 1.561/1995. Al trabajador que haya realizado estas horas obligatorias no se le podrá asignar ninguna nueva jornada superior a las 8 horas hasta que la totalidad de los trabajadores que estén o hayan estado en la lista de voluntarios del mes anterior hayan realizado otro servicio obligatorio. Sólo para el caso de que no hubiese trabajadores en la lista de voluntarios, la empresa asignará los servicios obligatorios en los términos expuestos en los párrafos anteriores, respetando en todo caso a aquellos trabajadores que hayan estado sin apuntarse a la lista de voluntarios al menos con 4 meses de anticipación. Es decir bajo ningún concepto a aquel trabajador que en los últimos cuatro meses no se haya apuntado de forma voluntaria a las listas mensuales se le podrá obligar a realizar jornadas superiores a las que ha venido realizando de 40 horas semanales. 4.-*Cuantía*. El plus de disponibilidad se abonará a razón de 7,06 euros (1.175 pts.), por cada hora de disponibilidad efectivamente utilizada por parte de la empresa, que excedan de las 8 horas diarias. El plus de disponibilidad se integrará en su cuantía total en la base de cotización para todas las contingencias, y de conformidad con las previsiones contenidas en el RD 1561/1995".

<sup>526</sup> Arts. 43 y 44 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, no se aplica a los servicios regulares especiales ni al transporte de trabajadores o escolares (art. 43), se concede 7,23 euros si el servicio es en horario diurno y 16,97 euros si el servicio es en horario nocturno; si la carga y descarga es en viajes interurbanos se percibe 11,27 euros por día.

<sup>527</sup> Entre los que regulan este plus se tiene: Art. 20 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (0,91 euros), art. 33 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (para los cobradores de líneas interurbanas que sean portadores de correos, 1,14 euros por día que realice esta labor), art. 13 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (0,85 euros/día), art. 16 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (0,50 euros diarios, para el personal que realice recepciones o entrega de correspondencia del servicio de Correos), art. 39 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (0,40 euros por cada día dicha función, para los cobradores de líneas interurbanas), art. 14 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (1,97 euros, para el personal que realice recepciones o entrega de correspondencia del servicio de Correos).

cuando los viajeros accedan al vehículo éste se halle limpio, para lo cual efectuará el barrido y/o lavado interior del vehículo cuando fuere preciso, y el lavado exterior una vez al día. La limpieza de WC de vehículos no está incluida. En contraprestación la empresa abonará a dichos productores la cantidad de 3€ con 31 céntimos por cada día trabajado durante el año 2002, cantidad por día trabajado que la empresa podrá retirar a aquel productor que no efectúe la limpieza en las condiciones dichas, previa notificación al interesado<sup>528</sup>.

Relacionado con un mejor rendimiento en el trabajo, el art. 37 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, regula el *plus de personal de talleres*, por la que se compensa una mayor productividad de los 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 como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación”; la cuantía de este plus se establece en 4,13 euros por día trabajado. También se regula el denominado *plus de presencia*, para compensar de manera global las horas de presencia mensuales del trabajador<sup>529</sup>.

Dentro del conjunto de complementos por cantidad y calidad de trabajo se encuentran sin duda las horas extraordinarias, e incluso las compensaciones por trabajar en días festivos (Navidad, Año Nuevo, etc.). Sobre ello habrá que remitirse a los apartados correspondientes: VI.3.B) y VI.4.C) respectivamente.

#### **d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes**

Los típicos complementos de vencimiento periódico superior al mes son las pagas extraordinarias, una necesariamente con ocasión de las fiestas de Navidad (art. 31 ET), y la participación de beneficios. Cabe mencionar que, como regla general en la práctica convencional se regula a la participación de beneficios como una paga extraordinaria más (de manera expresa o, implícita señalando un régimen idéntico), lo cual justifica el tratamiento de ambos complementos de manera conjunta en este apartado. El tratamiento dado a la participación de beneficios permite observar la desnaturalización de dicho complemento, puesto que a pesar de otorgarse finalizado el año de actividad económica de la empresa su cuantía no se vincula en absoluto a los beneficios obtenidos por ésta y que han de repartirse entre sus trabajadores, al contrario se establece una cuantía fija coincidente con la que corresponderá para las pagas extraordinarias. No obstante, sólo en una norma convencional se menciona un tipo de complemento salarial parecido a la “verdadera” paga de beneficios, es el denominado *plus de cumplimiento de objetivos*, previsto en el art. 22 CC. de León (urbanos) BO. 11

---

<sup>528</sup> Este complemento también se regula en: art. 38 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, se otorga a los trabajadores que voluntariamente realicen las labores de engrase y lavado o limpieza de vehículos y se aclara que estas labores no sustituyen la limpieza integral e higienización del vehículo. Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, previo acuerdo con la empresa y la cuantía será pactada por ambos, aunque no puede ser menos a 4 euros por autobús y día efectivo de limpieza. Art. 21 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002: “En aquellas empresas que no exista servicio de limpieza y que por consiguiente los Conductores-Perceptores deben realizar dichas funciones, se les abonará la cantidad de 102,06 E (16.982 Ptas.) mes como Plus de limpieza para el año 2002”.

<sup>529</sup> Esto en el art. 31 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004: “Dada la dificultad de determinar las horas de presencia, en caso individual, las partes acuerdan un pago global de las mismas de 72,12 euros mensuales para el año 2003 y 2004 siempre y cuando, sumando las horas efectivas, tiempo de presencia y tiempo de espera, rebasa la jornada laboral establecida, con la realización de horas de presencia y espera, entendiéndose que el superar la jornada laboral con horas efectivas dará lugar al pago de las correspondientes horas estructurales o extraordinarias. Este plus no se abonará durante las vacaciones y durante los períodos de baja por enfermedad o accidente, excepto en los casos en los que la baja sea la consecuencia de accidente producido durante el tiempo de trabajo efectivo de presencia o espera”.

junio 2004, de la siguiente manera: “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 el año 2004 será 174,78 euros anuales, para el año 2005 el incremento será del IPC. Este plus será abonado junto con la mensualidad de diciembre de cada año”. Por otra parte, es curioso observar, cómo en ciertas normas convencionales expresamente se dispone que la gratificación extraordinaria de marzo reemplaza a la anterior participación de beneficios (Art. 28 art. 27 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002), e incluso se deja claro que los trabajadores no podrán reclamar otra cantidad por este concepto (Art. 24 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002).

### **i. Número de pagas extraordinarias**

Entrando ya a las gratificaciones extraordinarias, se suelen establecer en número de tres al año aunque en algunos casos se otorgan hasta cuatro al año. Esto último parece deducirse de lo dispuesto en el art. 29 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, con la rúbrica gratificaciones extraordinarias, luego de regular las típicas previstas en la negociación colectiva añade: “Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir la cantidad de 95,77 euros en el año 2004, por una sola vez al año, que se abonará entre los meses de abril y septiembre o en el mes de vacaciones si el trabajador/a lo solicita; o en otro caso de acuerdo entre los Delegados de Personal/Miembros de Comité de Empresa y empresa. Para el año 2005 esta cantidad se fija provisionalmente en 98,64 euros”. También el art. 13 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 regula cuatro gratificaciones, señalando que se establecen las siguientes: “Gratificaciones extraordinarias. Se establecen las siguientes Beneficios, verano, octubre y Navidad..., y se abonarán dentro de los primeros quince días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre”.

### **ii. Cuantía de las pagas extraordinarias**

Respecto a la *cuantía* de las mismas, la mayoría de las cláusulas convencionales señalan el equivalente al salario base + antigüedad<sup>530</sup>, aunque otro tanto comprende al salario base + antigüedad + plus convenio<sup>531</sup>. Sólo algunos recogen otras

<sup>530</sup> Art. 13 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 7 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 11 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 38 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 27 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, arts. 12 y 13 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, arts. 18 y 20 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, arts. 29 y 30 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 16 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, arts. 27 y 28 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 15 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 29 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 7 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, arts. 14 y 15 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 27 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, arts. 17 y 21 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 14 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 8 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 33 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 15 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 16 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 14 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 28 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, art. 19 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, arts. 8 y 9 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 57 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (para los trabajadores del servicio regular), art.12 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 7 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 15 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>531</sup> Art. 32 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, arts. 23 y 24 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, arts. 16 y 17

combinaciones: salario base + antigüedad + plus convenio + plus transporte (arts. 32 y 33 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003) o salario base + antigüedad + pluses salariales (art. 13 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004). Como peculiaridades se tienen al art. 11 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, pues señala la cuantía de las gratificaciones correspondiente al salario base + antigüedad + plus convenio + un plus de 19,28 euros; o al art. 7 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, que para la paga de marzo además del salario + antigüedad, añade la cantidad de 60,10 euros. Finalmente, el art. 51 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, para los trabajadores del servicio discrecional opta por señalar un monto global de 1 227,97 euros que ha de repartirse en tres pagas al año como gratificaciones extraordinarias.

### iii. Fechas de pago

Sobre la *fecha de pago de las pagas extraordinarias*, muchas normas convencionales prefieren establecer más bien un margen para el abono correspondiente y no una fecha concreta; se suele designar la primera quincena de marzo, julio y diciembre<sup>532</sup>. No obstante, las previsiones en este punto son muy heterogéneas, señalando incluso plazos de pago diversos según la gratificación de que se trate; ejemplo de ello se tiene en el art. 7 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, donde establece el pago de una el 31 de julio, la de Navidad el 22 de diciembre y la tercera antes del primero de abril. En algunos casos se opta por no indicar ni fecha fija ni plazo máximo de pago, sólo se menciona que el abono ha de efectuarse en los meses de marzo, julio) y diciembre; una muestra de ello se encuentra en el art. 38 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005<sup>533</sup>. El período de pago muchas veces ha condicionado la denominación de las mismas, así normalmente se les identifica como gratificación de verano, Navidad y beneficios (o paga de marzo).

### iv. Devengo

En cuanto al *devengo de las gratificaciones*, en algunos casos se precisa el devengo de la gratificación de Navidad y verano de manera semestral<sup>534</sup> y en otros se indica el devengo más bien anual de la paga de marzo<sup>535</sup>. En este punto, son importantes las disposiciones aclaratorias sobre los períodos que han de considerarse o no para el devengo. Entre ellos se tiene al CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 (art. 17),

---

CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, arts. 15 y 16 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, arts. 19 y 20 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 14 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. XXI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, art. 13 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 35 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>532</sup> Art. 11 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 27 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 29 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 (pagas de verano y Navidad), art. 33 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 14 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 19 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, arts. 51 y 57 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>533</sup> Entre otros aparece el art. 15 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, arts. 16 y 17 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 28 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, art. 12 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 7 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>534</sup> Art. 11 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, arts. 14 y 15 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, arts. 15 y 16 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, arts. 8 y 9 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 35 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>535</sup> Art. 11 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 8 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.



cuando precisa 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 12 meses precedentes al abono de la paga que corresponda. En caso contrario se abonará la parte proporcional correspondiente”; otra precisión de este estilo se encuentra en el CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (arts. 19 y 20), indicando que no se generarán ningún descuento los períodos de bajas laborales por enfermedad o accidente (lo mismo en el art. 19 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002); en el art. 35 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 señala: “Al personal de situación de I.T. se le considerará este tiempo como de permanencia a efectos de la percepción de estas gratificaciones salvo que en esta situación se abone el 100 por 100 de la base de cotización. El art. XXI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, señala en cambio que sí serán deducibles los períodos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente *ya sea laboral como no laboral*. Por otra parte, art. 17 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 para el caso de la participación de beneficios señala que únicamente no computarán los tiempos de excedencia voluntaria; a esto último el art. 14 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 añade además los permisos sin sueldo y ausencias injustificadas. Una previsión idéntica a la del convenio colectivo de Huesca para la paga de marzo la tiene el art. 16 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, este mismo precepto dispone para el caso de las otras dos gratificaciones que “El derecho de 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 previstos en el artículo 38 de este Convenio”. El art. 28 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 mantiene el pago de las gratificaciones extraordinarias durante la suspensión del contrato por cumplimiento del servicio militar, con una cuantía de 15 días de salario base más antigüedad; sin embargo, en otros casos se prevé la percepción íntegra de las gratificaciones pactadas en convenio (art. 57 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004; art. 19 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, en este último se exige que el trabajador tenga más de dos años de antigüedad en la empresa).

Por otra parte, un buen número de cláusulas convencionales establece el *pago proporcional de las gratificaciones* extraordinarias en caso de que el trabajador no hubiera trabajado todo el año en la empresa (ya sea por haber ingresado durante el año o por cesar durante el mismo)<sup>536</sup>. Es interesante la previsión del art. 8 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, respecto al pago proporcional de las gratificaciones de julio y Navidad: “El personal que ingrese o cese en el transcurso del 1 ° o 2° semestre del año percibirá la gratificación de Julio y Diciembre respectivamente, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, *estimándose la fracción del mes como unidad completa*”.

---

<sup>536</sup> Art. 7 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, Art. 11 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (aunque sólo se refiere a la proporcionalidad de la paga de marzo), art. 27 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, arts. 29 y 30 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 16 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, arts. 27 y 28 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, arts. 23 y 24 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 7 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, arts. 17 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (se regula sólo en la participación de beneficios), art. 33 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 8 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 51 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (para los trabajadores del servicio discrecional), art. 35 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (aunque sólo se refiere a la proporcionalidad de las gratificaciones de julio y Navidad).

## v. Prorrateo

Finalmente, otro de los temas tratados es la posibilidad o no del *prorrateo de las gratificaciones en doce mensualidades*; posibilidad que el art. 31 ET deja en manos de la negociación colectiva, pese a ello se aprecia de forma mayoritaria que se prefiere dejar este asunto al acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores<sup>537</sup>. Sólo en el art. 11 Art. 11 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, se dispone como primera opción (sólo para la gratificación de marzo) el pago prorrateado en doce mensualidades, salvo que por acuerdo entre las empresas con sus trabajadores se acuerde el abono en una sola vez. Cabe mencionar, que en el art. 14 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 regulando de manera independiente a la participación de beneficios, aunque sin llegar a serlo en estricto, prevé la posibilidad de prorrateo no sólo cuando así se establezca en el convenio colectivo sino también por acuerdo individual. En cambio el art. 14 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, para las gratificaciones de julio (verano) y beneficios, sólo se prevé el prorrateo de las mismas si es por acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado.

## e) Plus convenio

Sobre la naturaleza salarial o no de este concepto retributivo parece no haber una postura firme, tal vez por ello el Laudo Arbitral aplicable al sub-sector prefiere señalar que el plus convenio, “tendrá la naturaleza jurídica y las características que, en su caso, se fijen en los convenios que lo tengan establecido o que lo puedan establecer en el futuro”. En este sentido, sólo algunos convenios le atribuyen naturaleza salarial al indicar que su monto será cotizable a la Seguridad Social (art. 19 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005) y alguno de manera expresa lo califica como un complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo (art. 20 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004).

Sobre la cuantía del plus convenio, la regla general es establecer un monto fijo igual para todas las categorías profesionales<sup>538</sup> o diferenciado según sea ésta<sup>539</sup>, incluso en algún caso se restringe su percepción a un grupo de trabajadores (art. 21 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002). Por otra parte, ciertas

---

<sup>537</sup> Arts. 23 y 24 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 7 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, arts. 17 y 21 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 15 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 14 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (por acuerdo entre el empresario y los trabajadores), art. 13 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>538</sup> Art. 31 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (97,92 euros), art. 15 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 (para el año 2002; 127,40 euros), art. 16 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (73,23 euros) cabe mencionar que este plus ha sido fusionado progresivamente al salario base, de la siguiente manera: se traslada durante el segundo año una tercera parte de dicha cantidad al salario base, el tercer año el 50% de la cantidad resultante y el cuarto año la totalidad del plus convenio; art. 20 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (109,12 euros), art. 19 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 (para el año 2005; 67,17 euros), art. 28 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (69,60 euros), art. XVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 (para el año 2002; 126 euros), art. 8 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (42,43 euros), art. 31 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (212,75 euros), art. 8 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (113,03 euros).

<sup>539</sup> Art. 18 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (entre 182 y 76 euros), art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (para el año 2004 entre 914,96 y 614 euros), art. 20 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (158,75 euros salvo para aprendices: 96 euros y limpiadores: 4 euros/hr.), art. 15 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (entre 293,72 y 199,47 euros), art. 16 CC. de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 10 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 (entre 229 euros y 3,03 euros), art. 10 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 (entre 350,57 y 7,56 euros).

cláusulas convencionales establecen los períodos que han de tomarse en cuenta o no para el pago del mencionado plus. En este sentido el art. 18 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, precisa que se percibirá tanto por día trabajado como por los festivos y días de descanso<sup>540</sup>. El art. 19 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. 21 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, disponen que el plus convenio se abonará también en el período de vacaciones. Respecto al número de pagas al año, lo usual es señalar doce al año; aunque en algunos casos se prefieren hacer mayores precisiones. Es el supuesto del art. 28 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 que establece el pago los doce meses del año, *con excepción de las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios*; en cambio el art. 8 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, fija el abono quince veces al año, coincidiendo éstos con las pagas mensuales y las gratificaciones extraordinarias<sup>541</sup>.

Por otra parte, el art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, aclara que el plus convenio no tendrá relevancia para efectos del devengo de antigüedad y pagas extraordinarias. El art. 20 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, hace la misma salvedad respecto a la antigüedad y plus de conductor-perceptor.

### 3. Percepciones extrasalariales

El Laudo Arbitral de sustitución de la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera, define a las percepciones extrasalariales en los mismos términos que art. 26.2 ET. Así el Laudo Arbitral señala que: “No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos: Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados o desplazamientos, suspensiones o despidos. Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a las anteriormente relacionadas”.

#### A) Dietas

El propio dinamismo de los servicios de transporte genera el obligado tratamiento de este tipo de percepción extrasalarial en la negociación colectiva del sub-sector estudiado. Como primer punto, se ensaya la definición de la misma de la siguiente forma: “Dieta es una 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” (art. 20 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002); de forma más escueta se señala en el art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004: “las dietas son una indemnización que compensan los gastos que se originan cuando el trabajador, por orden de la empresa, tiene que comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual y centro de trabajo”.

---

<sup>540</sup> También el art. 16 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 aclara que: “además de los días efectivamente trabajados, en los siguientes casos: a) Festivos semanales. b) Casos de licencias que den derecho a la percepción de sueldo. c) Los representantes sindicales que en las horas laborales se vean obligados a ausentarse para asistir a las reuniones reglamentarias, debidamente convocadas por sus Centrales Sindicales. d) Todo el personal durante el periodo de vacaciones”.

<sup>541</sup> Una disposición similar se encuentra en el art. 31 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 fija su percepción “los doce meses del año, incluidas las vacaciones, así como en las gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios”.

Normalmente se regulan las dietas según el tipo de servicio de transporte: regular o discrecional y añadiendo las dietas generadas por viajes al extranjero<sup>542</sup>. Aunque en otros casos se opta por señalar las dietas en atención al tipo de viaje<sup>543</sup>: local, nacional o internacional; o también uniendo los dos criterios anteriores<sup>544</sup>. Incluso, si son viajes al extranjero se diferencian las dietas de acuerdo al país de destino<sup>545</sup>. En lo que sí hay homogeneidad es en el número de dietas concedidas: desayuno, comida, cena y alojamiento. La cuantía de cada una de ellas se suele fijar en términos globales para luego desglosar dicha cantidad en cada dieta, señalando a su vez la cantidad exacta<sup>546</sup> o dándoles un porcentaje<sup>547</sup>; en esto último, algunos convenios colectivos han seguido el criterio de la derogada Ordenanza Laboral, esto es: un 35% para la comida, un 35% para la cena y un 30% para el alojamiento y desayuno<sup>548</sup>.

Un punto tratado en casi la totalidad de convenios colectivos es el devengo de las dietas, esto es, en qué casos el trabajador tiene derecho a cobrarlas. Como regla general ello viene determinado por dos factores, que las comidas o la pernoctación se tenga que realizar fuera de la residencia (unos precisan indicando residencia habitual) y que el

---

<sup>542</sup> Entre ellos se puede ver: art. 19 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 40 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 28 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 14 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, Art. 29 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 12 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 21 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 23 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, art. 15 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 37 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 18 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>543</sup> Art. 22 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 30 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 12 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 16 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 34 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 20 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 12 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>544</sup> Como ejemplo de ello se tiene: art. 32 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 42 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 30 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 25 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>545</sup> Ello se encuentra, entre otros, en: art. 26 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (montos distintos para Portugal y Marruecos); art. 23 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 y art. 22 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (montos distintos para Gibraltar, Portugal y Marruecos), art. 25 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 (montos distintos para Francia y Portugal), art. 21 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (montos distintos para Portugal y Andorra); art. 33 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 30 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 12 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y art. 30 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (para Portugal).

<sup>546</sup> A modo de ejemplo se tiene: art. 42 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 40 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 28 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 26 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 42 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 25 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 12 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 25 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 21 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 12 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 23 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 13 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 18 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>547</sup> Art. 20 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 23 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 36 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>548</sup> Art. 12 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 23 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 20 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, art. 37 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 18 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

trabajador se encuentre en los márgenes señalados por el denominado *horario de dietas*. Respecto al primer elemento, alguna norma convencional exige más bien que el trabajador se encuentre fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo<sup>549</sup> y en otro caso se dispone que los desplazamientos por viaje se realicen fuera de la localidad de residencia del trabajador y del domicilio del centro de trabajo<sup>550</sup>. Por lo demás, no hay un criterio uniforme sobre el horario de dietas, aunque el más común puede ser el siguiente: a) se percibirá la parte de la 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 efectúa antes de las 12 horas (12 pm) y la llegada después de las 14 horas (2 pm). b) La parte de la dieta correspondiente a la *cena*, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las 20 horas (8 pm) y retorne después de las 22 horas (10 pm). c) La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a *pernoctar y desayunar* fuera de la residencia habitual, en todo caso, cuando el regreso se efectúe después de las cero horas<sup>551</sup>.

Sobre el horario de dietas, ciertas cláusulas precisan cómo se han de contabilizar las salidas y llegadas del trabajador para efectos de encuadrar su servicio dentro del horario de dietas, a saber: “Se contabilizará el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador de su centro de trabajo hasta su llegada, y se considerará como centro de trabajo el que conste en su contrato de trabajo<sup>552</sup>. Aunque obvia, el art. 14 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, hace la aclaración sobre cuándo no existe derecho al cobro de las dietas, aunque con una salvedad final muy oportuna: “En los casos de contratación del viaje con los gastos del conductor a cargo de los organizadores, el conductor no devengará ayuda de manutención y alojamiento, *siempre que haya sido advertido previamente por el empresario*”. También el art. 30 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 señala que no existe derecho al cobro de la dieta por almuerzo si “en el espacio comprendido entre las 12.00 horas y las 15.30 horas, dispongan, al menos, de una hora en su lugar de residencia”.

Sólo en el art. 36 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 se establece el tiempo de pago de las dietas y la posibilidad de adelantos de las mismas, de la siguiente manera: “7.-La liquidación de las dietas se realizará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a su devengo, salvo acuerdo entre empresa y trabajador afectado. 8.-El trabajador y la empresa podrán acordar la percepción de anticipos a cuenta de los viajes que se realicen, así como de las dietas. Disposiciones adicionales”.

Por otra parte, la regulación de las dietas en algunos convenios colectivos viene acompañada también de otras alternativas para cubrir los gastos de manutención y/o

---

<sup>549</sup> Art. 32 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 15 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>550</sup> Art. 13 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 36 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 23 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005.

<sup>551</sup> Art. 26 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, Art. 29 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (con posibilidad de ampliación), art. 12 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 25 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 33 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 12 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 20 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 15 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 13 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>552</sup> Art. 29 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 25 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 20 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. XXII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 (para los servicios discrecionales sólo menciona que se tomará como referencia el inicio y el fin de viaje en el lugar de trabajo).

alojamiento de los trabajadores<sup>553</sup>, así se da la posibilidad de que el empleador directamente contrate los servicios de alimentación y hospedaje, la entrega de bonos o, en su caso, el pago previa justificación de los gastos. Ejemplo de ello se tiene en el art. 12 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 que establece como regla general que “las empresas se harán cargo de los gastos originados por dietas como consecuencia de los mismos mediante bono y si no fuera posible abonando los gastos de dietas originados previa justificación de los mismos” y añade que “En caso de inclusión en bono, los trabajadores tendrán derecho a percibir una cantidad por un importe mínimo de 20.-euros/día desplazado”. También se tiene al art. 13 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, “La empresa tendrá la facultad de facilitar tales dietas en especie en establecimientos de hostelería. En caso contrario podrá solicitar del trabajador que acredite mediante la correspondiente factura el gasto ocasionado de la correspondiente dieta”. Una previsión distinta consiste en rembolsar los gastos de más con relación a las dietas fijadas<sup>554</sup>, previa justificación de los mismos; ya sea para los viajes al extranjero (art. Art. 29 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002) o en cualquier tipo de viaje (art. 9 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 34 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003). También es interesante la disposición del art. 22 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, en la que señala que: “Cuando por circunstancias excepcionales el conductor no pudiese efectuar la comida o cena con el grupo, podrá realizarla en sitio distinto, percibiendo, previa justificación documental o acreditación por tercera persona, el importe de la dieta correspondiente”.

Se regulan las denominadas *dietas de bolsillo o gastos de bolsillo*<sup>555</sup>, el art. 24 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 señala la razón de su otorgamiento: “Los trabajadores que efectúen viajes de más de veinticuatro horas 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 9,44 euros cada día que dure dicho viaje fuera de su residencia habitual en servicios nacionales, y 11,57 euros/día en el extranjero”. También se regula la *comida en plaza*, concedida cuando el trabajador no disponga del

---

<sup>553</sup> Entre otros: art. 21 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “Si se pernoctara fuera del lugar de residencia del trabajador la empresa le designará el lugar de hospedaje por cuenta de la misma”. Art. 11 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “Los empresarios tendrán la facultad de facilitar comidas y alojamiento a los trabajadores que estén de servicio, en la forma que aquéllos determinen”. Y sólo “en caso de caso de no establecer la forma de acceder a dichos suministros” se otorgará la dieta prevista”. Art. 42 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “Dietas por el extranjero: Siempre que sea posible la empresa facilitará su inclusión en bono procurando alojamiento en hoteles de categoría similar a los contratados por el grupo turístico, y si no fuera posible, las empresas abonarán los gastos de dietas que hubieran originado, previa justificación... En los desplazamientos fuera de Madrid en los que haya necesidad de pernoctar, se procurará por la empresa reservar el alojamiento a tal efecto”. Art. 14 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 9 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 21 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 22 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 12 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 36 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 17 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 15 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 22 CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>554</sup> Art. 15 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, dispone lo mismo pero sólo para la dieta de alojamiento y desayuno y cuando se trate de servicios discrecionales.

<sup>555</sup> Art. 32 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003: “Cuando el conductor vaya incluido en «Bono» percibirá en concepto de gastos de bolsillo la cantidad de 12,72 euros diarias”; una previsión similar, aunque no se refiere a la dieta de bolsillo sino para compensar *gastos extraordinarios* en el art. 17 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004. Art. 25 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, otorga esta dieta cuando “Cuando el trabajador vaya incluido en bono, es decir, que el empresario o la agencia de viajes abone los gastos de comida y alojamiento”. Art. 9 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (para los servicios discrecionales), art. 17 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 (concede un monto por *gastos personales*).

tiempo suficiente en su localidad de residencia para efectuar la comida y/o cena<sup>556</sup>. Una dieta de ámbito subjetivo más amplio es la prevista en el art. 28 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003: “En jornada partida, cuando la empresa no pueda facilitar al trabajador una hora de descanso para el almuerzo en su lugar de residencia, abonará a éste la correspondiente dieta de almuerzo”. Se concede una dieta adicional en función de la duración de los viajes, si son superiores a 3 días, el trabajador tendrá derecho a una dieta (adicional) de 2,57 euros que devengará a partir del 4º día (art. 12 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004).

Ciertas normas convencionales, luego de regular las dietas se ocupan del supuesto de *destacamento*<sup>557</sup>, básicamente para remitirse o reproducir lo previsto en el art. 108 de la derogada Ordenanza Laboral<sup>558</sup>. En ésta se señala que en los casos de destacamento, las dietas establecidas sufrirán una reducción del 33%. Se aparta de esta previsión el art. 20 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, que dispone expresamente la inaplicación de la reducción.

## B) Quebranto de moneda

Casi la totalidad de los convenios colectivos analizados regulan este tipo de percepción extrasalarial. Sobre el fundamento de su concesión sólo en dos casos se observa ello; así en el art. 19 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, lo otorga “*A fin de compensar las posibles pérdidas dinerarias en la liquidación de las cantidades recaudadas*”; por su parte el art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 señala “Los que manejen o realicen ingresos, así como pagos, *serán responsables de los mismos, y tendrán, por ello, derecho a percibir la indemnización mensual que se detalla en la tabla salarial*”.

En cuanto al ámbito subjetivo, lo normal es que se señalen las categorías profesionales concretas<sup>559</sup> que han de percibir el quebranto de moneda, aunque algunos convenios colectivos prefieren fórmulas generales<sup>560</sup>. Sobre el modo de establecer la

---

<sup>556</sup> Art. 25 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 36 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (no precisa cuándo se concede), art. 12 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 34 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (entendiéndose por plaza la distancia correspondiente a un radio de 50 km. de la *residencia de la empresa*).

<sup>557</sup> La figura del destacamento venía definida en el art. 105 de la Ordenanza Laboral, supuesto que al parecer continúan usando en las empresas del sub-sector. El artículo en mención considera al destacamento como “el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que se le encomiende”. Y además añade: “La duración del destacamento tendrá una duración máxima de tres meses, excepción hecha de aquellos supuestos en que los servicios que originen el destacamento tengan su base en un contrato suscrito entre la Empresa y terceros en virtud del cual aquélla se obligue a la prestación de servicios de carácter temporal a título de subcontratista de una obra principal. En este supuesto la duración del destacamento vendrá limitada por la del contrato entre Empresa y terceros, con el límite máximo de un año”. En el art. 106 de la Ordenanza Laboral se señala que el personal destacado tendrá derecho a percibir las dietas que por su categoría les corresponda. Claro está, reducidas en un 33% según la previsión del art. 108 de dicha Ordenanza.

<sup>558</sup> Art. 12 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 13 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>559</sup> Se tiene entre otros: art. 15 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (conductor de clase D y taquilleros), art. 15 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (conductores-perceptores, taquilleros y factores), art. 24 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (cobradores, conductores-perceptores, taquilleros o cajeros), art. 19 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (conductores y taquilleros), art. 20 CC. de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 (conductores-perceptores, taquilleros, cobradores de facturas, factores, recaudadores, cajeros y liquidadores), art. 29 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (taquilleros, personal administrativo que maneje fondos monetarios, cajeros y auxiliares de éstos).

<sup>560</sup> Entre otros: art. 10 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 22 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 25 CC. de

cuantía, se suele indicar un monto diario<sup>561</sup> o mensual<sup>562</sup>, no obstante sobre la forma de cálculo de los mismos se aprecia una gran variedad, contando además que en la mayoría de los casos se disponen cantidades distintas según sea la categoría del trabajador<sup>563</sup>. Una combinación de todo lo señalado hasta el momento se encuentra en el art. 34 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, cuando señala que: “En concepto de quebranto de moneda los cobradores tanto de líneas urbanas como interurbanas percibirán una cantidad mensual equivalente al 80 por 100 de un día de Salario de cotización a la Seguridad Social. Por el mismo concepto los cobradores de facturas y taquilleros cobrarán el 0,50 por mil del importe que cobren o recauden mensualmente. En ambos casos la cantidad mínima a percibir queda fijada para el año 2004 en 17,48 euros, mensuales o su parte proporcional a los días trabajados”, otro ejemplo de ello se ubica en el art. 18 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004: “El personal no cobrador al servicio de estas empresas, que realice funciones de cobro, mensualmente percibirán por este concepto el 1,50% de las cantidades cobradas, salvo en los reembolsos que será del 0,50%. El personal de servicio de taquillas y similares cobrará como quebranto de moneda la cantidad de 28,96 € mensuales para el año 2004, incrementándose para los años 2005 y 2006 en la misma cantidad que se incrementa el salario”, o lo previsto en el art. 27 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “En concepto de quebranto de moneda, los cajeros y cobradores, y en general todo el personal que realice funciones análogas, percibirá mensualmente una cantidad equivalente al 75% de un día de salario compuesto por: salario base, plus convenio y antigüedad. En el mismo concepto los cobradores de facturas y los taquilleros de ambos sexos percibirán el 0,55 por 1.000 del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 1,14 euros (190 pesetas)”. Una forma peculiar de establecer el monto para el quebranto de moneda se tiene en el art. 34 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, señalando una importe mensual a percibir según la cantidad de dinero que manipule el trabajador: “Queda establecido en 18,48 euros para el año 2003 y 2004, para todo el personal que tenga que manejar fondos hasta 1.502,53 euros al mes, y en 21,05 euros para los años 2003 y 2004 para el personal que maneje fondos desde 1.502,54 euros al mes”<sup>564</sup>.

---

Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 34 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 40 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 30 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 15 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 11 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 14 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 11 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>561</sup> Como ejemplo de ello se tiene: art. 10 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (1,30 euros para el año 2006), art. 15 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (1 euro para el 2005), art. 31 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 (0,81 céntimos de euro), art. 17 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (1,07 euros para el 2006), art. 20 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 (0,63 céntimos de euro).

<sup>562</sup> Entre otros: art. 11 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (50,86 euros), art. 15 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (58 euros), art. 22 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (21,70 euros), art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (17,40 euros), art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (39,25 euros), art. 12 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 (10% del salario base), art. 11 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 (20,77 euros), art. 11 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (24,42 euros), art. 33 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (17,75 euros).

<sup>563</sup> Por ejemplo en el art. 41 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “Los conductores-perceptores, cobradores, factores y cobradores de facturas, percibirán en concepto de quebranto de moneda el importe de 1 euro por día trabajado. En el año 2004, los taquilleros percibirán por tal concepto el importe de 2 euros por día trabajado, en tanto que durante los ejercicios 2005 y 2006 percibirán 2,25 euros y 2,50 euros, respectivamente”. También entre otros, art. 14 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

<sup>564</sup> También el art. 15 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “El quebranto de moneda se abonará por las empresas, durante el año 2002, a razón de 0,79 € por día de trabajo para aquellos trabajadores que efectúen recaudaciones en metálico inferiores a 606,40 € diarios; y 1,26 € por día trabajado para aquellos trabajadores que efectúen recaudaciones en metálico superiores a la cifra indicada”.



En cualquier caso, los convenios colectivos suelen indicar, según el cálculo diario o mensual, que los montos establecidos se percibirán por día o mes trabajado. En este sentido es interesante la aclaración del art. 19 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, pues luego se señalan los montos mensuales a percibir en cada categoría (conductor-perceptor, cobrador, factor y taquillero), se dispone que el monto establecido no se abonará ni en vacaciones ni en enfermedad, no obstante cuando corresponda el cobro mensual éste se realizará con independencia de los días trabajados, salvo en el caso de los trabajadores que realicen las funciones de las categorías mencionadas por relevo, indicando para éstos un monto fijo por día trabajado (0,61 céntimos de euro). Y también la del art. 8 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, que da derecho al cobro del total mensual fijado para el quebranto de moneda, si como mínimo el trabajador realiza las funciones que dan lugar a su percepción durante diez días laborables en el transcurso de un mes; y añade que el quebranto de moneda se cobra como máximo durante once meses completos en el transcurso de un año<sup>565</sup>. En cuanto a la percepción diaria, el art. 28 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, establece para el caso de los conductores que al mismo tiempo realicen funciones de cobro, que tendrán derecho a la cantidad total diaria (0,66 céntimos de euro) si realizan ambas funciones por lo menos dos horas al día.

Por otro lado, en ciertas normas convencionales se dispone la concesión del quebranto de moneda a trabajadores que al mismo tiempo perciben el complemento salarial de conductor-perceptor<sup>566</sup>. No obstante, en ciertas normas convencionales se deja clara su incompatibilidad<sup>567</sup>, como en el art. 17 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 al establecer que: “No procederá el abono de tal concepto [quebranto de moneda] cuando se cobre el concepto de conductor-perceptor al considerarse incluido en el complemento salarial que los mismos perciben”, extraña disposición teniendo en cuenta que ambos conceptos tienen naturaleza distinta (extrasalarial y salarial); en todo caso habría que delimitar los montos de cada uno. En el caso del CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (art. 32), el conductor-perceptor sólo percibe el quebranto de moneda.

### C) Plus de transporte

Se otorga esta percepción extrasalarial para compensar los gastos de desplazamiento realizados por el trabajador desde su domicilio a su centro de trabajo. Tal vez como una forma de facilitar la gestión de este plus, las normas convencionales que lo regulan establecen para su cuantía un monto fijo, sin tener en cuenta la cantidad

---

<sup>565</sup> En la misma línea el art. 26 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 señala: “Para las categorías profesionales que a continuación se relacionan, y siempre que realicen sus funciones, *aunque sea parcialmente durante el mes de que se trate*, se establece una cantidad de 11,08 euros/mes. Categorías relacionadas Conductor-perceptor, cobrador, encargada en ruta cuando venda billetes, encargado de consignas y cualquier otro a quien se encomiende la misión de las categorías antes citadas”.

<sup>566</sup> Art. 31 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 19 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 30 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 24 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 13 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 26 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 14 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 14 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 28 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 19 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 20 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 20 CC. de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 11 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 33 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 12 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>567</sup> Art. 31 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004: “Se establece en 17,64 euros al mes por 11 meses para aquellos trabajadores que tengan como función cobros o pagos de dinero y *no sean conductores-perceptores o conductores-repartidores*”.

real del gasto por parte del trabajador<sup>568</sup>. Dicho monto se suele señalar para todos los trabajadores por igual o diferenciándose según su categoría profesional<sup>569</sup>. Acorde con la naturaleza indemnizatoria del plus de transporte, algunas normas convencionales fijan el monto por día efectivamente trabajado<sup>570</sup> y otras señalan una cuantía mensual<sup>571</sup> pero dejando claro, aunque no todas, que ésta no se percibirá en el mes de vacaciones<sup>572</sup>. Supuesto distinto a este, es el que establece el pago los doce meses del año pero como consecuencia de haber establecido previamente un monto anual a ser prorrateado de tal manera (art. 19 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002)<sup>573</sup>. No obstante, en caso de fijarse un monto mensual o anual, sería mejor establecer el pago de manera proporcional a los días de efectiva asistencia al trabajo y por tanto de verdadero gasto por transporte del trabajador<sup>574</sup>.

Llama la atención la disposición del art. 17 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, pues además del plus de transporte el empleador se compromete al traslado de los trabajadores a su centro de trabajo en una situación concreta; en este caso la percepción del plus de transporte no tendría fundamento. Luego de fijar la cuantía del plus por día trabajado, el precepto señala: "... Independientemente del Plus de transporte, si por motivos organizativos de la empresa, esta 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 2 Km. 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

---

<sup>568</sup> El art. 16 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, sí tiene en cuenta la posible falta de concordancia entre el monto fijado y del que pudiera disponer el trabajador para su transporte, ello se aprecia cuando indica que: "La empresa podrá pactar con el trabajador en determinados supuestos una mejora de este plus, si el mismo resultara insuficiente para los fines establecidos, dentro de los límites legalmente establecidos"

<sup>569</sup> Art. 21 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 19 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 11 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005.

<sup>570</sup> Entre otros: art. 21 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (4,76 euros), art. 23 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (3,07 euros), art. 13 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 (0,66 céntimos de euro).

<sup>571</sup> Entre otros: art. 10 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (42,54 euros), art. 16 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (30,31 euros para el año 2006), art. 40 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (26,17 euros), art. 35 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (107 euros), art. 32 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 (30,05 euros), art. 21 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (136,16 euros), art. 31 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (60 euros para el año 2006), art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (sólo para los trabajadores del nivel VI de la clasificación profesional: 105,24 euros; para los demás niveles se fija un monto anual).

<sup>572</sup> Art. 40 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 31 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005. El art. 17 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, tiene una redacción más extensa para dejar clara la relación de la percepción del plus de transporte y su naturaleza compensatoria, así señala: "Su cuantía se fija en 2,10 euros, *por día efectivamente trabajado*, para todas las categorías profesionales, y esta cifra y concepto, *dado el carácter compensatorio de gastos de transportes, no computará ni será tomada en cuenta para el abono de las vacaciones, pagas extraordinarias de Primavera, Julio y Navidad, ni para el cálculo de la antigüedad, así como tampoco para el cálculo del valor de las horas extraordinarias, y figura en el recibo de salarios en la parte no cotizable a la Seguridad Social*".

<sup>573</sup> En el mismo supuesto se encuentra el CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, que en su art. 10 indica: "El derecho a percibir este plus no variará en caso de que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal, *toda vez que constituye una indemnización calculada anualmente y distribuida a efectos de pago por mensualidades*".

<sup>574</sup> Ello se observa en el CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, que señala montos mensuales según cada categoría profesional en la tabla anexa y en su art. 25 aclara que dicha cuantía se devengará por día trabajado.

residencia habitual. El lugar de inicio y fin de la recogida se establecerá entre la representación de los trabajadores y la empresa”.

Por otra parte, ciertas normas convencionales en vez de plus de transporte se refieren al *plus de distancia*, estableciendo una cantidad fija por km. recorrido por el trabajador<sup>575</sup>. Lo normal es que no se detallen los supuestos que motivan su percepción, aunque el art. 43 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (0,31 euros/km), da una pista remitiéndose a lo previsto en la derogada Orden Ministerial de 10.02.58, en esta norma se regulaba lo que ahora se señala como plus de transporte en la práctica convencional. Ha de entenderse que ciertos convenios colectivos prefieren regular el tema de acuerdo a lo previsto en el texto de la mencionada Orden Ministerial.

También encaja en el plus de transporte lo previsto por el art. 31.6 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, que señala: “A los trabajadores que excepcionalmente y por necesidades de la empresa tengan que iniciar o dejar su jornada de trabajo en lugar distinto del habitual, la empresa optará por sufragarles los gastos correspondientes al importe del billete en el medio de locomoción más adecuado o abonarles los gastos del desplazamiento originado en vehículo del propio trabajador a razón de 0,17 euros/km.”

Una cláusula peculiar es la que dispone que una parte de la cuantía del plus de transporte se cotice a la Seguridad Social, en concreto, la parte del plus que exceda del monto resultante del 20% del salario mínimo interprofesional vigente en cada año (art. 19 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002).

#### **D) Plus de desgaste de útiles y herramientas**

Sólo dos normas convencionales se ocupan del tema. A saber, el art. 24 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, que establece un monto fijo por día de trabajo (1,26 euros), aunque desvirtuando esta figura añade que con independencia del plus de útiles y herramientas, dichos útiles serán aportados por la empresa. Y el art. 33.c) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, que fija más bien un monto mensual (18,32 euros), señalando expresamente que se abonará “los doce meses del año, incluidas las vacaciones, así como en las gratificaciones extraordinarias y participación de beneficios”.

#### **E) Renovación del carné de conducir**

Con menor frecuencia que las otras percepciones extrasalariales se prevé la obligación del empresario de cubrir los gastos que pueda ocasionar la renovación del carné de conducir. Normalmente esto se prevé para la renovación de carné de transporte escolar<sup>576</sup>. Salvo los arts. 30 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y 23 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, en los que se establece de manera general el abono de los gastos de renovación del carné de conducir. El art. 27 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, sólo se compromete a cubrir las tasas y demás gastos necesarios en la primera vez que se vaya a obtener el carné escolar.

#### **4. Cláusula de descuelgue salarial**

---

<sup>575</sup> Art. 15 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (0,17 euros/km) y art. 27 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 (0,30 euros/km).

<sup>576</sup> Art. 62 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 24 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

No es de extrañar que las tres cuartas partes de los convenios colectivos analizados regulen las condiciones y procedimiento de la no aplicación del régimen salarial establecido en ellos; puesto que dichas materias forman parte del contenido mínimo de las normas convencionales (de ámbito superior al de empresa), según lo previsto en el art. 85.2.c) ET. Las demás normas convencionales no regulan nada al respecto<sup>577</sup>, en cuyo caso habrá de aplicarse lo previsto en el art. 82.3 ET *in fine*. La Disp. Trans. Sexta CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 se remite expresamente este artículo de la siguiente manera: “A los efectos de lo previsto en el artículo 82.3, del Estatuto de los Trabajadores, *las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente, ninguna de las empresas afectadas por el Convenio podrá descolgarse del mismo*”.

A pesar de existir ciertas diferencias en las previsiones relativas al descuelgue salarial, se puede observar que los temas coincidentes de regulación son: las causas justificantes de no aplicación de las condiciones económicas del convenio, el procedimiento a seguir y ciertas limitaciones temporales sobre su aplicación. Se pasa a desarrollar cada uno de estos puntos.

### **A) Causas justificantes**

Sobre ello la mayoría de los convenios colectivos señalan la necesidad de acreditación de pérdidas económicas en la empresa producidas durante los dos<sup>578</sup> o tres<sup>579</sup> últimos ejercicios contables de la misma. Sólo en el art. 64 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 se ofrece una lista detallada de los supuestos justificantes de la inaplicación salarial: “se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes: -Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrá 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”. Finalmente, en otras normas convencionales no se

---

<sup>577</sup> CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>578</sup> Art. 43 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 36 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 47 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 13 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 37 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 40 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, Disp. Adic. Cuarta CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (también se toman en cuenta las previsiones para el año siguiente), art. 23 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (y las previsiones para el año siguiente), Disp. Trans. Única CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (también se toman en cuenta las previsiones para el año siguiente), art. 41 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 13 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 (también se toman en cuenta las previsiones para el año siguiente), art. 40 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (y avance del balance del año actual), art. 39 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 (y avance del balance del año actual), art. 10 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 41 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 35 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (también se toman en cuenta las previsiones para el año siguiente).

<sup>579</sup> Art. 9 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 31 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

hace mención expresa de las causas (art. 32 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, Disp. Adic. Tercera CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005).

## B) Procedimiento

Como es obvio no todas las cláusulas convencionales establecen el mismo procedimiento; sin embargo, la secuencia a seguir en la mayoría de los casos es la siguiente: a) Presentación de la solicitud de descuelgue salarial por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores (o en defecto de estos a los propios trabajadores) y/o a la Comisión Paritaria del convenio. b) La presentación a los anteriores de los documentos con los que se pretende fundamentar la situación económica deficitaria de la empresa. c) Negociación de las partes sobre la posibilidad de la no aplicación del régimen salarial del convenio. d) A falta de acuerdo de las partes, la intervención de la Comisión Paritaria para la toma de decisión al respecto.

En base a lo previsto de manera general, se pueden apreciar algunas concreciones. Por ejemplo, cada texto convencional señala el plazo máximo que tiene la empresa para presentar la solicitud mencionada, sin añadir nada más; salvo cuando donde se permite solicitar el descuelgue salarial en el plazo previsto en el convenio o “cuando sobrevenga la inestabilidad económica (art. 18 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005). Como disposición contraria a la anterior se tiene al art. 41 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 dispone que: “Si en el plazo establecido no se efectuara por la empresa solicitante la comunicación de su intención de descolgarse, perderá todo derecho a utilizarlo”<sup>580</sup>.

Algunas cláusulas mencionan los temas sobre los que han de negociar las partes o sobre los que se ha de pronunciar la Comisión Paritaria (cuando se dispone que ésta decida sobre el particular); como ejemplo se tienen: art. 9 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “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”; CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005: “ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo” (disposición idéntica en el art. 14 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005); art. 39 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002: “La Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de incrementos salariales inferiores o la conveniencia de no incrementar los salarios...”; Disp. Adic. Duodécima CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “La Comisión Paritaria deberá reunirse con carácter de urgencia, a los efectos de poder autorizar o no, dicho descuelgue. En tal sentido, el período de descuelgue no podrá ser superior a tres años, *teniendo que establecerse un plan de actuación al régimen retributivo del presente [convenio] en el cuarto año*”. En el mismo supuesto se encuentran las cláusulas que disponen, en caso de acordarse la inaplicación del régimen salarial, que las partes establezcan las nuevas condiciones económicas que deban aplicarse en la empresa<sup>581</sup>. Por otra parte, además de exigir el acuerdo de las partes sobre la inaplicación salarial se añade el previo y necesario visado del mismo por la Comisión Paritaria del convenio<sup>582</sup>.

---

<sup>580</sup> El mismo efecto se obtiene al precisar que “Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos” (art. 35 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005).

<sup>581</sup> Entre otros: art. 47 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 28 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 35 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

<sup>582</sup> Art. 28 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004. La Disp. Adic. Tercera CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, señala más bien como posibilidad que: “Los acuerdos alcanzados entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en su defecto los trabajadores,

No faltan previsiones que indican los puntos a valorar para determinar la situación económica de la empresa. Entre otras se tiene: art. 47 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “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”, a esto el art. 40 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 añade: “... así como la aportación presentada por las empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil); art. 64 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: “... 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”; art. 37 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “... se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución de mantenimiento del nivel de empleo. 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”.

También se concretan las vías a seguir cuando en el seno de la Comisión Paritaria no se llegara a un acuerdo o cuando las partes no están conformes con la decisión de la misma. En el primer caso, algunos señalan que queda expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente<sup>583</sup>, en otros en cambio se prefiere acudir a los servicios del órgano de solución extrajudicial de conflictos respectivo<sup>584</sup>. Al respecto, el art. 9 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, es el único que prevé lo siguiente: “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”. En el segundo supuesto, se indica su impugnación en vía judicial<sup>585</sup> o incluso que la decisión es irrecurrible<sup>586</sup>.

Al regularse el procedimiento se suele recordar la obligación de los representantes de los trabajadores y/o de la Comisión Paritaria respecto al mantenimiento de reserva sobre la información de la empresa a la que han tenido acceso<sup>587</sup>. Además, en el supuesto de

---

*podrán ser ratificados, rechazados o modificados, en todo o en parte, por la Comisión Paritaria, debiendo fundamentar la decisión tomada”.*

<sup>583</sup> Se puede ver a modo de ejemplo: art. 47 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 40 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>584</sup> Por ejemplo: art. 13.6 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 12 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, Disp. Adic. Segunda CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 10 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 64 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 41 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 14 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>585</sup> A modo de ejemplo: art. 41 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 40 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 39 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>586</sup> Entre ellos: Disp. Adic. Cuarta CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002. En el art. 25 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 se abarcan más supuestos: “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”.

<sup>587</sup> Puede verse en: art. 47 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 37 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 23 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 28 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, Disp. Adic. Segunda CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 13 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 10 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO.

acordarse la inaplicación salarial en la empresa, se prevé la creación de una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para vigilar el cumplimiento del acuerdo<sup>588</sup>.

Un procedimiento especial, en el que parece darse mayor margen de libertad a la empresa para no aplicar el régimen salarial del convenio, se encuentra en el art. 46 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: “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*”.

### C) Limitaciones

Se observan dos tipos de límite. Uno previsto cuando se llegue a una decisión favorable a la solicitud de la empresa, en este caso la pregunta es ¿por cuanto tiempo se puede conceder esa inaplicación al tomar la decisión? Algunos señalan tres años<sup>589</sup>, dos años<sup>590</sup> y en otros más bien se estipula que la petición se concederá por un año, permitiendo que se presente una nueva solicitud, si fuera el caso, en los años sucesivos<sup>591</sup>.

El otro tipo de límite se señala de manera global, disponiendo un máximo de años en los que la empresa puede beneficiarse de la inaplicación salarial, de tal manera que si se llega al tope establecido ya no podría volver a solicitar dicha inaplicación. Así se tienen las siguientes previsiones: “No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos” (art. 47 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004); “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” (art. 37 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003); “No podrán hacer de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos” (art. 35 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005).

Aprovechando la regulación sobre los límites, también se prevén las medidas posteriores a seguir una vez finalizado el descuelgue salarial. Entre ellos se tiene: “... se producirá la aplicación automática del convenio” (art. 13.8 CC. de Barcelona (regulares,

---

Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 9 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 64 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 31 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 35 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

<sup>588</sup> Art. 12 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, Disp. Adic. Segunda CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 10 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>589</sup> Disp. Adic. Duodécima CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>590</sup> Art. 40 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005: “En aquellos casos en los que la resolución de la Comisión Mixta de Interpretación del convenio suponga la aceptación de la inaplicación salarial, ésta tendrá vigencia durante el año 2004 y 2005, respectivamente no pudiendo por tanto prorrogar su aplicación y sus efectos”; art. 41 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “En la misma resolución la Comisión Paritaria determinará el calendario de plazos en que la empresa deberá eliminar las diferencias salariales nacidas de la inaplicación del régimen retributivo establecido en el presente convenio colectivo y que *en ningún caso será superior a dos años*”.

<sup>591</sup> Por ejemplo: art. 13.8 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 30 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 64 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002); “Finalizado el periodo 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” (art. 37 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, previsión similar en el art. 35 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005); “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” (art. 64 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005).



## CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

### 1. Control del tiempo de trabajo

Menos de la mitad de los convenios colectivos hacen precisiones sobre los mecanismos de control del tiempo de trabajo. Los que sí se ocupan del tema disponen de la utilización de libretas individuales de control (también denominadas fichas de control o partes de trabajo) y/o, en su caso, tacógrafos. En las libretas individuales de control los trabajadores realizan anotaciones diarias<sup>592</sup> o semanales<sup>593</sup> sobre su jornada de trabajo (inicio y fin del o de los servicios realizados, horas de trabajo efectivo, tiempos de presencia, o tiempos espera), descansos, horas extraordinarias, etc. En algún texto convencional se exige el sello y/o firma de la empresa sobre dichas anotaciones<sup>594</sup> y en todos se dispone otorgar una copia de la libreta individual de control al trabajador. No se precisa cuándo ha de entregarse el parte de trabajo a la empresa, a excepción de la D.A. Cuarta del CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 y del art. 19 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 que establecen un "...plazo máximo de cuarenta y ocho horas a la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración...". Aunque no es usual, algunos textos incluyen modelos de partes de trabajo como el CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 y el CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, y en algún caso más bien se encarga la elaboración de dicho modelo a la Comisión Paritaria del convenio<sup>595</sup>. Por otro lado, el art. 6 del CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 permite la sustitución de las fichas de control "por una relación de los servicios prestados en la jornada de trabajo, relación que se obtendrá de los datos introducidos en las máquinas expendedoras de billetes." Por su parte, ciertas cláusulas convencionales señalan la obligación empresarial de exhibir los partes de trabajo diarios a los representantes de los trabajadores (Comités de empresa o Delegados de personal) con una periodicidad mensual<sup>596</sup> o en otros casos cuando así lo soliciten dichos representantes<sup>597</sup>.

Finalmente, el uso del tacógrafo no impide la entrega al trabajador de una copia de los datos del mismo a modo de parte de trabajo<sup>598</sup>, es más, en algún caso se establece el empleo tanto del tacógrafo como de las libretas individuales de control<sup>599</sup>. También se hace referencia a la función adicional que puede tener la información de los discos diagrama del tacógrafo, esto es, servir de "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 de presencia y descansos."<sup>600</sup>

---

<sup>592</sup> Art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 14 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, D.A. Cuarta CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 19 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, entre otros.

<sup>593</sup> Art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002.

<sup>594</sup> Art. 19 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 y D.A. Cuarta CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>595</sup> Art. 9 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>596</sup> D.A. Cuarta CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>597</sup> Art. 19 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 y art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>598</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>599</sup> D.A. Novena CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>600</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

## 2. Jornada ordinaria de trabajo

### A) Jornada semanal y anual

Acogiendo la invitación del art. 34.1 ET: “La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos...”, la totalidad de los analizados regula este aspecto. Situación que reafirma a la jornada de trabajo como uno de los temas característicos de las normas convencionales (art. 85.1 ET).

De los convenios colectivos bajo estudio una minoría establece la jornada en términos bien semanales<sup>601</sup>, bien anuales<sup>602</sup>; en cambio el resto de ellos prefiere indicar la jornada en ambas formas (semanal y anual). Por otro lado, pocas normas convencionales prefieren organizar su jornada (anual y/o semanal) distinguiendo entre el tipo de trabajadores<sup>603</sup>: personal de movimiento y personal de no movimiento.

Respecto a la jornada semanal la práctica convencional mayoritaria sigue la pauta del art. 34.1 ET, es decir, 40 horas de trabajo efectivo; sin embargo, algunos convenios colectivos mejoran la disposición legal estableciendo jornadas semanales de 38 horas<sup>604</sup>, 39 horas<sup>605</sup> ó 39 horas y 30 minutos<sup>606</sup>. En un caso muy concreto, se señala distinto número de horas según la semana de la que se trate, cuando “el descanso semanal se disfrute una semana un día y en la siguiente dos días, o a la inversa, el cómputo será de 37 horas en la semana que se descansa dos días y de 43 horas efectivas en la semana que se descansa un solo día.” (art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002). En cuanto a las jornadas anuales, se observa una gran heterogeneidad en la regulación convencional; teniendo en cuenta las jornadas vigentes para el año 2005 la máxima anual detectada alcanza las 1826 horas con 27 minutos<sup>607</sup> y la mínima anual las 1688 horas<sup>608</sup>. Entre estos puntos de referencia se encuentran jornadas anuales de 1820 hrs.<sup>609</sup>, 1819 hrs.<sup>610</sup>, 1816 hrs.<sup>611</sup>, 1810 hrs.<sup>612</sup>, 1808 hrs.<sup>613</sup>, 1804 hrs.<sup>614</sup>, 1800 hrs.<sup>615</sup>, 1795

<sup>601</sup> Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 26 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 19 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 11 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 27 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 15 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 5 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>602</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 11 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 10 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 13 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 9 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 9 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 23 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>603</sup> Art. 10 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 23 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 19 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>604</sup> Art. 19 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, sólo para el personal de no movimiento, debido a que al personal de movimiento se establece la jornada sólo en cómputo anual y que por cierto coincide con la jornada anual del personal de no movimiento.

<sup>605</sup> Art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 y art. 26 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>606</sup> Art. 27 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

<sup>607</sup> Que serían las horas que durante un año-tipo pueden trabajarse con una jornada de 40 horas semanales de promedio y descontando vacaciones, festivos y días de descanso. Art. 10 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 15 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>608</sup> Art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>609</sup> Art. 26 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005.

<sup>610</sup> Art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003.

<sup>611</sup> Art. 16 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 y art. 14 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.

<sup>612</sup> Art. 24. CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

hrs.<sup>616</sup>, 1792 hrs.<sup>617</sup>, 1790 hrs.<sup>618</sup>, 1784 hrs.<sup>619</sup>, 1785 hrs.<sup>620</sup>, 1770 hrs.<sup>621</sup>, 1758 hrs.<sup>622</sup>, 1732 hrs.<sup>623</sup> y 1720 hrs.<sup>624</sup>. Por otro lado, algunas normas convencionales establecen la reducción de la jornada anual de manera sucesiva durante los años de duración del convenio, dando resultados como los siguientes<sup>625</sup>:

- De 1785 hrs. en 2005 a 1761 hrs. en 2008 (disminución de 24 horas).
- De 1760 hrs. en 2002 a 1688 hrs. en 2005 (disminución de 22 horas).
- De 1732 hrs. en 2005 a 1720 hrs. en 2007 (disminución de 12 horas).
- De 1780 hrs. en 2002 a 1770 hrs. en 2005 (disminución de 10 horas).
- De 1804 hrs. en 2004 a 1800 hrs. en 2006 (disminución de 4 horas).
- De 1791hrs. en 2005 a 1787 hrs. en 2008 (disminución de 4 horas), entre otras.

Algunos convenios colectivos indican el procedimiento a seguir para que dichas rebajas de la jornada anual se hagan efectivas. En este caso como regla general se establecen periodos no laborables en proporción a las horas que se pretenden reducir<sup>626</sup>.

---

<sup>613</sup> Art. 9 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004.

<sup>614</sup> Art. 8 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004. También 1804 hrs. y 27 min. art. 10. CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 10 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (para el personal de no movimiento, pues para el personal de movimiento sólo establece una jornada en términos bisemanales de 80 hrs.)

<sup>615</sup> Art. 13 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 4 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>616</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>617</sup> Art. 20 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

<sup>618</sup> Art. 19 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>619</sup> Art. 8 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 14 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>620</sup> Art. 13 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005.

<sup>621</sup> Art. 10 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 33 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>622</sup> Art. 11 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>623</sup> Art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>624</sup> Art. 9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

<sup>625</sup> A continuación se mencionan los convenios colectivos según el orden de aparición en la lista. Art. 13 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 33 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 8 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 y art. 23 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>626</sup> Ello se establece en textos como los del art. 3 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: "... la jornada anual de trabajo se reducirá 2 días en total (16 horas), de la siguiente manera: -En el año 2004, y dado que es año bisiesto (366 días), corresponden 7 días laborables de disfrute, sin reducción de jornadas; fijándose la misma en 1.778 horas anuales. -En el año 2005, se reducirá un día de jornada, (8 horas), correspondiendo 7 días laborables de disfrute; fijándose la jornada en 1.770 horas anuales. -En el año 2006, se reducirá un día de jornada (8 horas), correspondiendo 8 días laborables de disfrute; fijándose la jornada en 1.762 horas anuales. Los días laborales de disfrute anteriormente señalados, se disfrutarán, salvo acuerdo en contrario entre Empresa y trabajadores, unidos a las vacaciones.". Art. 4 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: "... Esta reducción se aplicará concediendo a cada productor durante el año natural tres días de descanso, de vacaciones, de días puente. o similares, sin necesidad de que tales días sean seguidos o acumulados, y siempre previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado. Si hubiere varias peticiones para unos mismos días se pactará la concesión entre la dirección de la empresa y los representantes de personal del centro de trabajo, atendiendo las necesidades del servicio. En todo caso antes de que finalice cada año natural el trabajador disfrutará del descanso generado por la reducción pactada en este convenio.". Art. 13 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005: "La forma de hacerse efectivas las reducciones de jornada de los años 2006, 2007 y 2008, se concretará en el seno de las empresas. pudiendo disfrutarse, entre otras formas. acumuladas al periodo de vacaciones, como reducción de jornada diaria, como días de asuntos propios sin justificar." y art. 11 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, haciendo referencia a los permisos por *asuntos propios* señala: "Estos dos días tendrán el mismo tratamiento económico 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 16

También se encuentran normas convencionales que fijan la jornada de trabajo en periodos distintos al semanal o anual y que curiosamente son establecidas sólo para el personal de movimiento, situación que se entiende por la flexibilidad requerida en las labores de este tipo de trabajadores (conductores, auxiliares de viaje, etc.). Así se tienen jornadas de 80 hrs. de cómputo bisemanal<sup>627</sup> ó 160 hrs. de cómputo cuatrisesemanal<sup>628</sup>. Por otro lado, algunas disposiciones precisan cuándo ha de entenderse que inicia o finaliza la jornada de trabajo, a efectos de su cómputo, que en el caso del personal de movimiento se conoce como “toma y deje de servicio”<sup>629</sup>. Cláusulas peculiares son las que permiten a los trabajadores completar su jornada con la realización de labores distintas a las que les correspondería de manera habitual. Así se tiene el art. 4 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: “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” o el art. 29 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005: “Debido a la tecnología introducida en los garajes, el engrasador-lavacoches, 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.”.

## B) Distribución de la jornada

Luego de fijar la jornada de trabajo (semanal y/o anual) los convenios colectivos establecen la distribución de ésta en: 5 días a la semana<sup>630</sup>, 6 días a la semana (aunque se permite reducir a 5 días previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores)<sup>631</sup>, 5 días y medio (en este caso, sólo para los conductores de líneas regulares provinciales)<sup>632</sup>. En este punto el art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 señala una regla especial relacionada con la retribución: “Si 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”. Además, en algún caso se establece el equivalente en días de la jornada anual prevista en el convenio: 215 días de trabajo para el año 2005 (art. 9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004).

También se indica un cómputo: bisemanal<sup>633</sup>, quincenal<sup>634</sup>, cuatrisesemanal<sup>635</sup>, trimestral<sup>636</sup> de la jornada semanal; y en algún caso el cómputo bimestral pero de la

---

horas de jornada a la máxima anual contemplada en esos convenios se alcanza con el disfrute de los dos días de libre disposición”.

<sup>627</sup> Art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 y art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003.

<sup>628</sup> Art. 19.3. CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>629</sup> Ejemplos de estas disposiciones se encuentran en el art. 15 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que el trabajador comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.”, art. 15. CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “La jornada se inicia a la hora en que la empresa cita al trabajador en su centro de trabajo habitual y finaliza en el mismo una vez haya concluido el último servicio asignado.” y art. 19.9 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “Inicio y término de servicio: La jornada de trabajo en los transportes regulares de uso general, que discurran 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.”, entre otros.

<sup>630</sup> Art. 20 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 31 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>631</sup> Art. 33 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>632</sup> Art. 31 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>633</sup> Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004.

<sup>634</sup> Art. 31 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

jornada anual<sup>637</sup>. Por otra parte, se garantiza una jornada mínima diaria de: 4 hrs.<sup>638</sup>, 5 hrs. (para el personal de conducción)<sup>639</sup>, 6 hrs.<sup>640</sup>, 6 horas y media<sup>641</sup> y 7 hrs.<sup>642</sup>.

En algún caso sólo se menciona la posibilidad de establecer una jornada irregular (art. 42.1 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 24 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005) o se permite, luego de señalar la jornada anual, que “En atención a las especiales circunstancias que concurren en este sector de servicios, en cada empresa en concreto podrá adaptarse la duración de la jornada laboral siempre que esta adaptación sea por acuerdo entre empresarios trabajadores o sus representantes sociales y respete la legislación vigente y de manera más concreta el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre y Reglamentos 3820/85 y 3821/85 emanados de la Comunidad Europea. En las empresas donde no exista representación de los trabajadores y para el caso de no llegarse a un acuerdo entre empresarios y trabajadores, se remitirá a la Comisión Paritaria para que ésta pueda acordar dicha adaptación.” (art. 13.2. CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005).

En cuanto al calendario laboral (art. 34.6 ET), ciertas normas convencionales disponen su elaboración pactada con los representantes de los trabajadores, otorgando mayores facultades a las establecidas en la D.A. Tercera RD 1561/1995, donde sólo se exige la consulta y emisión de un informe previo de dichos representantes<sup>643</sup>. Por otro lado, en algunas cláusulas se prefiere detallar los puntos mínimos que deben constar en el calendario laboral<sup>644</sup>. También se prevé cuándo ha de estar listo el calendario laboral.

---

<sup>635</sup> Art. 24 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 y art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>636</sup> Art. 14 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, se indica que el cómputo trimensual se efectuará cuando la “distribución a nivel de empresa suponga la superación de las 40 horas semanales.”

<sup>637</sup> Art. 9 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>638</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 “aunque el trabajador realice una jornada inferior”. También se establece una jornada promedio diaria de 7 horas y 20 minutos para el personal afectado por el convenio, “a excepción del personal administrativo y de taller, que será de 8 horas de promedio diario”.

<sup>639</sup> Art. 42.3 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002: “De esta forma, aunque la jornada de trabajo (efectiva o de presencia) del trabajador tenga una duración inferior a las 5 horas mínimas establecidas, este número mínimo (5 horas) será el que se contabilizará como jornada del día” y art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (para todo el personal).

<sup>640</sup> Art. 18.1 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>641</sup> Art. 11 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y “6 horas el primer día de descanso semanal”.

<sup>642</sup> Art. 14.A) CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 “incluso en el supuesto de que las realizadas fuese menor”.

<sup>643</sup> Art. 12 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 16 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 3.5 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 26 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 13 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (en este convenio se anexa un calendario laboral orientativo) y art. 31 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>644</sup> Art. 3.5 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: “a) Días laborables y festivos del año natural.”, art. 16 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.”, art. 19 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005: “las fechas de vacaciones así como los días de libranza del trabajador”, art. 19.7 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “turno de trabajo, días de descanso y vacaciones”, art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002: hora de entrada y hora de salida de los trabajadores, días de descanso de los trabajadores, periodos de vacaciones, periodo de bocadillo., art. 24 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “- Jornada semanal tipo de cuarenta horas, computada bisemanalmente.- Horario de descanso (bocadillo).- Vacaciones.- Especificación de los descansos entre jornada y semanales.- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.- Especificación de las jornadas

Así se tiene: en los dos primeros meses del año (art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004), antes del 15 de enero de cada año (art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002), “en los diez días siguientes a la publicación de los Decretos reguladores de los festivos de ámbito nacional, autonómico y local”, y para el calendario de descansos, el 30 de noviembre de cada año para ser expuesto el 15 de diciembre (D.A. Quinta CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002), en el mes de diciembre del año anterior (art. 24 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005); aunque en algunos casos se dispone la elaboración semanal del calendario laboral (art. 9 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002) o con una antelación mínima de un mes (art. 19.7 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005). En vista de la dificultad de hacer una proyección cierta de las labores a realizar por el personal de movimiento, las normas convencionales señalan reglas especiales para éstos o para determinados servicios. Ello se observa en las siguientes disposiciones<sup>645</sup>:

- “La distribución y asignación de los servicios diarios correspondientes a la jornada o jornadas siguientes, se harán público al personal afectado y para conocimiento del mismo, tan pronto como sean conocidos por el empresario y dentro de la buena fe y los usos, horarios y costumbres tradicionales de las empresas del sector, no más tarde del inicio de la jornada que se vaya a realizar. Caso de no producirse esta comunicación se entenderá que se asigna una jornada continuada” (art. 13.3. CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004).
- “Respecto al personal de movimiento de los servicios regulares de viajeros, se fijarán gráficos de servicio con carácter semanal, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo. Ante las posibles alteraciones del gráfico de servicios por causas justificadas, las empresas lo comunicarán a los trabajadores afectados con una con una antelación mínima de 24 horas, siempre que sea posible.”. (art. 16 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004).
- “Los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación los de carácter mensual, tres días los quincenales, dos días los semanales y en los diarios dos horas antes de terminar el servicio de la jornada anterior.”. (art. 24 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005).
- “En los servicios regulares ordinarios de uso general que se realicen diariamente, la empresa procurará designar al conductor que deba realizarlos y publicar tal designación en el tablón de anuncios del centro de trabajo, antes de que finalice en el día anterior la jornada del servicio regular ordinario de que se trate la designación de conductor. En caso de que el día anterior a la realización del servicio encomendado, un productor no haya trabajado por cualquier causa, deberá ponerse en comunicación con su centro de trabajo para conocer el servicio que debe efectuar al día siguiente. Se exceptúan del compromiso de designar conductor y publicación con la antelación dicha, los refuerzos de servicios, las sustituciones por averías, por

---

regulares donde proceda.- Especificación de los horarios flexibles donde proceda.” y art. 18.1 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “Distribución de la jornada ordinaria. Distintas modalidades de jornada (turnos, intensiva, partida). Fiestas locales, de comunidad y nacionales.”.

<sup>645</sup> Cláusulas similares bajo la rúbrica de “cuadros horarios”, se encuentran en: art. 9 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 “Los cuadros horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con cinco días de antelación a su vigencia en el carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales y, en los discrecionales, dos horas antes del término de la jornada anterior”, art. 18 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002: “Los cuadros de los servicios y descansos se pondrán en conocimiento del personal a través de los tabloneros de anuncios, con al menos 8 días de antelación.” y art. 12 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003: “Los cuadros horarios fijos de organización de los servicios se pondrán en conocimiento del personal con 5 días de antelación a su vigencia en los de carácter mensual, tres días en los quincenales, dos días en los semanales, y en los diarios, dos horas antes del término de la jornada, salvo casos plenamente justificados a juicio de la autoridad laboral competente.”.

accidentes (ya sean de tráfico, laborales o cualquier tipo), sustituciones por enfermedades y casos análogos o de fuerza mayor.” (art. 9 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002).

Como reglas especiales de distribución de la jornada se encuentra el art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio al señalar que: “En el supuesto de que en una semana, de lunes a sábado, existiese algún día festivo (de los 14 legales anuales o de los tres días de libre disposición regulados en el Art. 27 d) de este texto), al efectuarse el cómputo de la jornada que corresponda, tal jornada se reducirá en 5,55 horas centesimales por cada uno de los citados días festivos.” y el art. 9.6 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 que permite a los trabajadores, intercambiarse hasta 6 veces al año su turno de trabajo y día de descanso, con el único requisito de comunicárselo a la empresa, sin necesidad de justificar la decisión. Finalmente, se deja abierta la posibilidad de distribuir la jornada en régimen de turnos rotativos (art. 24 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004) o de establecer la jornada en forma “continuada o fraccionada” (art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002), aunque como se verá más adelante, apartado VI, 1, D)b), lo usual es que los convenios colectivos regulen una u otra jornada de manera específica.

### **C) Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia del personal de movimiento**

El art. 8.1 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, nos muestra una de las peculiaridades de este sub-sector, y es que para el cómputo de la jornada de trabajo se ha de tener en cuenta el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia. El mismo art. 8.1 nos muestra las definiciones de:

- Tiempo de trabajo efectivo: “aquel 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.”
- Tiempo de presencia: “aquel 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.” En este último caso, se deja abierta la posibilidad a los convenios colectivos para determinar “los supuestos concretos conceptuales como tiempo de presencia.”

Pero además de las definiciones se pueden encontrar otros rasgos de distinción de dichas categorías, que vienen presentadas por los arts. 8.2 y 8.3 del RD 1561/1995:

- Para el cálculo del tiempo de trabajo efectivo se ha de respetar “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.”. En cambio, para el tiempo de presencia la disposición es totalmente contraria, esto es, “no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.”
- Por otro lado, el empresario ha de respetar un tope infranqueable de horas de presencia el cual asciende a “veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes...”. Según lo mencionado hasta el momento, debemos aclarar que se puede establecer perfectamente para un trabajador (de movimiento) de este sub-sector una jornada de trabajo de 60 horas semanales, que corresponden a 40 horas de trabajo efectivo más 20 horas de tiempo de presencia, situación que se refleja en el art. 23 del CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005; caso este excepcional, pues como se observa en el apartado VI, 1, B) *supra*, la

- mayoría de convenios colectivos prefiere establecer la jornada semanal haciendo mención sólo a las 40 horas de trabajo efectivo.
- Por último, las horas de tiempo de presencia "... se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad." Y respecto al pago de las mismas se establece lo siguiente: "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."

Debe notarse que todo lo mencionado anteriormente sólo es de aplicación a los trabajadores o personal de movimiento, en concreto, "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." (art. 10.2 RD 1561/1995). Luego de este necesario repaso se comenta a continuación lo establecido en los convenios colectivos bajo estudio.

### a) Tiempo de trabajo efectivo

Poco más de la mitad de los textos convencionales se ocupa del tema. Algunos para repetir de manera similar o literal la definición del RD 1561/1995; no obstante, la mayoría prefiere hacer precisiones adicionales a la norma heterónoma. Así se tienen las siguientes:

- Respecto al tiempo de conducción del vehículo: tanto si se conduce con viajeros como sin ellos<sup>646</sup>. Nótese que en este último caso se mejora lo establecido legalmente, ya que se considera trabajo efectivo lo que en principio sería tiempo considerado de presencia, en este caso: "viajes sin servicio". En algún caso se precisa que el tiempo de conducción abarca: "desde la recepción y hasta la entrega del mismo (toma y deje) incluyéndose en dichos conceptos el trayecto desde el lugar en que el trabajador firme el registro de presencia o tome el vehículo para iniciar el viaje con servicio y el trayecto desde la terminación de éste hasta el lugar donde se entregue el vehículo, o se firme el correspondiente registro".
- Respecto a otros trabajos durante el tiempo de circulación del vehículo, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el mismo, sus pasajeros o su carga, se incluyen: preparación y puesta en marcha del vehículo<sup>647</sup>, revisar niveles<sup>648</sup>, instalación de las placas de referencia<sup>649</sup>, repostar<sup>650</sup>, limpieza del vehículo<sup>651</sup>, reposición de la hoja de ruta<sup>652</sup>, expediciones de billetes<sup>653</sup> y liquidación<sup>654</sup>, tiempo de

<sup>646</sup> Art. 24 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 12 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>647</sup> Art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 y art. 21 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>648</sup> Art. 21 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>649</sup> Art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>650</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 21 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 21 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 9 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>651</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 42.2. CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 3 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004

<sup>652</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 21 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>653</sup> Art. 21 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 9 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>654</sup> Art. 12 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y 21 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005



toma y deje de servicio<sup>655</sup>, la carga y descarga de equipajes (bultos y encargos)<sup>656</sup> y el control de esa carga y descarga<sup>657</sup>, reparación de averías del vehículo cuando las realice el conductor<sup>658</sup> e incluso cuando no intervenga el conductor en la reparación<sup>659</sup>, espera de viajeros en relación al horario previsto<sup>660</sup> o la subida y bajada de viajeros cuando esté el conductor<sup>661</sup> o el control de acceso de los pasajeros<sup>662</sup>, preparación de los partes de trabajo<sup>663</sup>, el dedicado al entretenimiento<sup>664</sup>, repretar ruedas<sup>665</sup> y en general la vigilancia del vehículo<sup>666</sup>.

Un supuesto que no encaja en los grupos anteriores pero que se considera como tiempo de trabajo efectivo es el periodo dedicado al "bocadillo"<sup>667</sup>, aunque en algún caso se remite a lo que hayan acordado el empresario y el trabajador<sup>668</sup>. Esto no es más que el resultado de la previsión del art. 34.4 ET cuando señala que "Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.". En otros casos, sólo se considera tiempo de trabajo efectivo si dicha pausa por bocadillo no ha podido disfrutarse<sup>669</sup>. Por otro lado, se consideran tiempos de trabajo efectivo las interrupciones distintas a la pausa por bocadillo "cuando mediante normativa legal o de acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sea continuada o no."<sup>670</sup>.

También se encuentran disposiciones que a la vez configuran un supuesto de movilidad funcional, a saber: "El conductor y el cobrador efectuarán los trabajos de mantenimiento, limpieza y lavado de vehículos, cuando no tengan trabajo específico de

---

<sup>655</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 12 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004

<sup>656</sup> Art. 34 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 12 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 3 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 y art. 21 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>657</sup> Art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>658</sup> Art. 3 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 12 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 42.2 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 21 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 9 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>659</sup> Art. 11 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 21 CC de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 12 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>660</sup> Art. 11 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>661</sup> Art. 21 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

<sup>662</sup> Art. 21 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>663</sup> Art. 21 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>664</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>665</sup> Art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>666</sup> Art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>667</sup> Art. 10 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 12 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 y art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, Art. 17.4 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (excepto para el personal de servicio de transporte escolar).

<sup>668</sup> Art. 5 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, "será considerado tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo entre la empresa y el trabajador así esté establecido o se estableciese".

<sup>669</sup> Art. 9.5 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 y art. 11 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>670</sup> Disposiciones como ésta en: art. 10 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 y art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

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.”<sup>671</sup>.

Por último, no falta la cláusula convencional que obliga a las empresas a negociar con sus trabajadores “la concreción de las horas efectivas de trabajo.”<sup>672</sup>

## b) Tiempo de presencia

Sólo un reducido número de convenios colectivos prefiere trasladar, de manera literal o similar, lo ya establecido por el RD 2561/1995 sobre el tiempo de presencia<sup>673</sup> e incluso en algún caso hace remisión directa a la norma reglamentaria<sup>674</sup>. Sin embargo, el resto de ellos se detiene a precisar y/o regular ciertos aspectos del tiempo de presencia, que se analizan a continuación:

1º Se concretan los términos de la definición reglamentaria. Así, algún texto convencional aclara, para efectos del tiempo de presencia, 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.”<sup>675</sup>. También se hacen las siguientes precisiones:

- Sobre *viajes sin servicio*: “aquellos en que el trabajador no conduciendo, acompaña al conductor con el fin de iniciar un nuevo servicio o por haber concluido el suyo”<sup>676</sup> o “Cuando a algún conductor se le ordene realizar un servicio de ámbito provincial de viajero, para hacerse cargo del mismo o de otro servicio, recoger vehículos, etc., se le computará el tiempo de recorrido como tiempo de presencia por entero. Así mismo se computará como tiempo de presencia por entero todo aquel que un conductor pasa a bordo de un autobús, durante el tiempo de circulación del mismo, sin realizar trabajo efectivo, es decir cuando viaja como segundo conductor mientras conduce el primer conductor.”<sup>677</sup>.
- Sobre *expectativas del servicio*: “... tiempos en que el trabajador se encuentra a la espera de la orden de comienzo del servicio.”<sup>678</sup>. En otros casos, no se profundiza

---

<sup>671</sup> Art. 8 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004. Con un tenor muy similar aunque sólo aplicable a los conductores, art. 55 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005. El mismo caso se regula en el art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “En el supuesto de no tener servicios de conducción asignados, la jornada del personal de movimiento será la normal efectiva de trabajo en el taller, durante la cual deberán realizar los trabajos que se asignen por la empresa, dentro de los que estén atribuidos en el capítulo IV, grupo profesional II, del Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, aprobado por Resolución de 19 de enero de 2001 (RCL 2001, 505, 1305) de la Dirección General de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» 24 febrero de 2001), viniendo obligado, no obstante, a cubrir un total de nueve horas y treinta minutos de jornada si en un momento determinado se les asignase un servicio de conducción.”

<sup>672</sup> Art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>673</sup> Art. 11 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 42.2 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 9 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 19 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>674</sup> Art. 8 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>675</sup> Art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002.

<sup>676</sup> Art. 3.3. CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004.

<sup>677</sup> Art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002. Aunque en este caso el convenio colectivo no indica de manera expresa que ello es “viaje sin servicio”, pero por el tenor de lo dispuesto calza perfectamente en esta categoría. También se encuentra una referencia más escueta y general en el art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004: “viajes sin conducción originados por el servicio.”

<sup>678</sup> Art. 13 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 10 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

- sobre el contenido del término pero sí se señala que han de producirse (las expectativas) “en el centro de trabajo”<sup>679</sup>.
- Sobre *averías*: “donde no participa el conductor fuera del centro de trabajo.”<sup>680</sup> o “siempre que no participe de forma efectiva y material”<sup>681</sup>.
  - Sobre los *servicios de guardia* (refuerzo y retén): “... los tiempos de presencia del trabajador a la espera de una eventualidad en el servicio para, con el suyo propio, suplir las deficiencias producidas.”<sup>682</sup>.
  - Sobre las *esperas*: “Se entienden por tales los tiempos transcurridos en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto, entre un tiempo de conducción y otro.”<sup>683</sup>. En otro caso, sólo se indica desde cuándo se iniciará el cómputo: “desde la llegada al destino y hasta la salida de éste al origen, en viaje de ida y vuelta en el día; las horas que cabe descontar del tiempo de espera (por comida o cena), lo serán cuando dicho tiempo de espera coincida con los horarios comprendidos entre las 12 y las 14 horas y las 21 y las 22 horas, sin que proceda, en consecuencia, el descuento si el tiempo de espera no coincide con esos horarios.”<sup>684</sup>. También dispone que el tiempo de espera se computará al 50 %<sup>685</sup>.

En otros casos sólo se mencionan otros supuestos incluidos: toma y deje del servicio<sup>686</sup>, retenes<sup>687</sup>, revisiones de vehículos en talleres en presencia del conductor<sup>688</sup>, la pausa para bocadillo<sup>689</sup>, las interrupciones inferiores a una hora<sup>690</sup>, incluso algunos convenios colectivos consideran tiempo de presencia lo que otros señalan como de trabajo efectivo (repostar, preparación de billeteaje, liquidación de recaudación, limpieza de vehículos)<sup>691</sup>.

Por otro lado, según lo establecido en el art. 8.1 RD 2561/1995 se sabe de manera general que las esperas (o tiempos de espera) son un tipo de tiempo de presencia, siempre que el trabajador se encuentre bajo la disposición del empresario y no realice

<sup>679</sup> Art. 22.2 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>680</sup> Art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004. Un tenor similar en el art. 22.5 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>681</sup> Art. 10.1. B) CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004. En el mismo sentido, Art. 9.b) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>682</sup> Art. 13 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 10 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>683</sup> Art. 10 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003. En el mismo sentido, art. 22 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>684</sup> Art. 3.4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004.

<sup>685</sup> Art. 3.4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004.

<sup>686</sup> Art. 24 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 y art. 20 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>687</sup> Art. 3.3 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 y art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>688</sup> Art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 y art. 22 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>689</sup> Art. 10 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 y art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>690</sup> Art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003. Aunque también existen interrupciones no consideradas tiempo de presencia, pero tampoco tiempo de trabajo efectivo, es el supuesto señalado por el art. 15.f) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “Interrupciones de jornada en servicios dentro de Galicia o entre Galicia y provincias limítrofes de España o Portugal: plus de interrupción de jornada. Las interrupciones de jornada inferiores a 30 minutos se abonarán al valor de la hora ordinaria; el exceso de tiempo de cada interrupción se abonará a razón de 1,94 A/hora. Se considerará interrupción de jornada 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 a la comida, cena o pernocta, que no se tendrán en cuenta a los efectos de este plus. 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, continuar un servicio o iniciar otro servicio. Se entiende que si la interrupción de jornada es inferior a 30 minutos, se abonarán 30 minutos”.

<sup>691</sup> Art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002. Con una lista similar, art. 24 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

trabajo efectivo. No obstante ello, algunos convenios colectivos suelen considerar a determinados tiempos de espera como tiempo de presencia cuando, de acuerdo a lo mencionado, no tendrían por qué serlo. Se está haciendo referencia a los denominados *tiempos de espera u horas de espera* en los que “el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, en las localidades que no sean principio y fin de trayecto. Se considerará que el trabajador no está sujeto a la vigilancia del vehículo, cuando pueda disponer libremente de su tiempo por no encontrarse a disposición de la empresa.”<sup>692</sup>. La suma de esta clase de *tiempos de espera* al de presencia tiene su explicación “a efectos de simplificar el cómputo de los tiempos de jornada y su remuneración.”<sup>693</sup>. Dada la particularidad de estas *horas de espera* algunos prefieren computarlas no en su tiempo real sino al 50%<sup>694</sup> o, lo que es lo mismo, abonarlas por mitad<sup>695</sup>. De todas formas, las normas convencionales no renuncian a precisar qué tiempos de espera en concreto no pueden considerarse ni tiempo de trabajo efectivo, ni tiempo de presencia; y por tanto no regir para el cómputo de la jornada de trabajo. Estas serían: “Las esperas en localidades de principio o fin de trayecto, fuera de la residencia del trabajador o del lugar de su toma habitual de servicio...”<sup>696</sup>.

Se deja para un momento posterior la concreción de los tiempos de presencia, disponiendo la formación de un comité de estudio<sup>697</sup> o estableciendo la obligación a las empresas de negociar con sus trabajadores dicho tema<sup>698</sup>. Finalmente, no faltan remisiones a la derogada Ordenanza Laboral<sup>699</sup>.

2º Se regula la retribución del tiempo de presencia. Algunos prefieren señalar un monto concreto por cada hora de tiempo de presencia efectuado<sup>700</sup>, que en algún el trabajador puede cambiar por tiempo de descanso<sup>701</sup>. Otros en cambio prefieren retribuir el tiempo de presencia a través de una suma alzada (mensual<sup>702</sup> o diaria<sup>703</sup>). Por otro lado, ciertas cláusulas señalan que “el cómputo de los tiempos de presencia se efectuará

<sup>692</sup> Art. 13.c) CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 15.c) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 10.1.b) CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003. Con textos similares, art. 14.A.2 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005: “aquellos períodos de tiempo en los que el trabajador queda libre de toda obligación y no sujeto a vigilancia o atención del vehículo. Y siempre que estos tiempos se produzcan dentro de una misma jornada y día natural” y art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004: “El tiempo en que el trabajador dentro de su jornada, no esté sujeto a la vigilancia del vehículo ni a disposición del empresario”.

<sup>693</sup> Art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>694</sup> Art. 10.1. b) CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 y art. 15.c) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, en este último caso la primera hora de espera se computará por su totalidad y el resto al 50%. El art. 14.A.2 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, señala el cómputo de la primera hora cuarenta y cinco minutos en tiempo real y el resto por mitad, siempre que las horas de espera se produzcan “en la residencia donde se encuentra ubicado el centro de trabajo del conductor”; en los demás casos sí se computa la duración real de los tiempos de espera.

<sup>695</sup> Art. 13 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>696</sup> Art. 15.c) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 10.1.b) CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>697</sup> Art. 19 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>698</sup> Art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>699</sup> Art. 24 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 y art. 18 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>700</sup> Art. 24 bis CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (9.59 euros), art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (7.31 euros para el 2005), art. 26 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (7.03 euros), art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (8.99 euros), art. 14 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (3.95 euros), art. 9 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 (3.08 euros para el 2005), entre otros.

<sup>701</sup> Art. 24 bis CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>702</sup> Art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (200.29 euros ó 160.38 euros, dependiendo del nivel del conductor. Se denomina a esta suma alzada, plus de disponibilidad) y art. 11 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (25.000 ptas. para el año 2001. A esta retribución se le denomina, complemento de jornadas especiales).

<sup>703</sup> Art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (15 euros).

por mitad.”. Conviene resaltar que disposiciones como ésta pueden generar una transgresión de la norma reglamentaria, pues al tomar en cuenta sólo la mitad de horas de presencia realizadas, luego de hacer un cálculo sencillo se puede concluir que su retribución sería menor al de las horas ordinarias.

3º En cuanto al límite máximo semanal de horas de presencia (20 hrs.), se encuentran previsiones que mejoran lo establecido en la norma reglamentaria. Así se tiene: 13 hrs.<sup>704</sup>, 12.5 hrs.<sup>705</sup>, 10 hrs. semanales<sup>706</sup> ó 15 hrs. semanales en cómputo mensual<sup>707</sup>; pero también se puede afirmar la mejora en los siguientes casos: 35 hrs. de cómputo bisemanal<sup>708</sup>, 27 hrs. y 30 min. de cómputo bisemanal<sup>709</sup> y 60 hrs. de cómputo mensual<sup>710</sup>. En otros, se prevé el máximo reglamentario pero con un cómputo distinto, 40 hrs. de cómputo bisemanal. Con independencia del número de horas de presencia establecido en el convenio, nótese que el cómputo de las mismas “por mitad” daría como consecuencia la realización del doble del número de horas de presencia previstas. Finalmente, alguna cláusula establece un límite máximo diario de 4 hrs.<sup>711</sup>.

4º Aunque el tiempo de presencia no se toma en consideración para efectos del cómputo de la jornada de trabajo, se encuentran disposiciones como esta: “Podrán, no obstante, computarse a efectos de jornada cuando se realicen menos horas de trabajo efectivo que las legalmente autorizadas, en cuyo caso podrán ser computadas a efectos de completar la jornada.”<sup>712</sup>.

## **D) Límites de la jornada**

### **a) Jornada diaria**

Es conveniente indicar que el sub-sector bajo estudio tiene reglas especiales establecidas por el Reglamento (CEE) 3821/85 y los Reales Decretos 1561/1995 y 2242/1996, éstos últimos adoptan lo establecido en la norma comunitaria. Estas reglas especiales son las siguientes:

- Para el personal de movimiento (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), la jornada diaria total no podrá ser superior a 12 horas diarias, incluidas, las horas extraordinarias (art. 8.2 RD 1561/1995).

Disposiciones específicas aplicables sólo a los conductores:

- El límite máximo de conducción ininterrumpida es de 4 horas y media, luego de ello se deberá hacer una pausa. La pausa será como mínimo de 45 minutos pudiendo fraccionarse en interrupciones, de al menos quince minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción. Además, durante dicha pausa no se podrá realizar trabajo efectivo. (art. 11.2 RD 1561/1995 y art. 7.1 Reglamento (CEE) 3821/85).

<sup>704</sup> Art. 15.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>705</sup> Art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>706</sup> Art. 10 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>707</sup> Art. 22 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>708</sup> Art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003.

<sup>709</sup> Art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, esto para el año 2005; aunque se va disminuyendo en los años posteriores: 25 hrs. 50 min. para el 2006 y 25 hrs. para el 2008.

<sup>710</sup> Art. 11 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>711</sup> Art. 26 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

<sup>712</sup> Art. 15.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 y art. 10.1.b) CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004. Con textos similares, art. 14 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 6 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

- Para los transportes regulares (nacionales) de viajeros, el órgano competente para autorizar el horario de esos servicios o las modificaciones del mismo, puede fijar una pausa de 30 minutos luego de cuatro horas de conducción continua (art. 4 RD 2242/1996 y art. 7.2 Reglamento (CEE) 3821/85)<sup>713</sup>.
- En ambos casos, durante las pausas señaladas no se podrá realizar trabajo efectivo (art. 11.2 RD 1561/1995 y art. 7.4 Reglamento (CEE) 3821/85)
- El tiempo máximo total de conducción es de 9 horas diarias y de 90 horas en cada periodo de dos semanas consecutivas. Aunque se puede llegar excepcionalmente a 10 horas diarias un máximo de dos días a la semana. (art. 11.3 RD 1561/1995 y art. 6.1 y 2 Reglamento (CEE) 3821/85).

Recuérdese además que para el resto de trabajadores (personal de no movimiento), el máximo de trabajo efectivo al día es de 9 horas, “salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas” (art. 34.3 ET).

La mayoría de convenios colectivos que se ocupa del tema prefiere hacer remisiones a las normas antes mencionadas o trasladar, de manera literal o parecida, todos o algunos de los aspectos regulados. Sin embargo, también se pueden encontrar disposiciones convencionales novedosas.

Se establece, sin distinción del tipo de trabajadores, una jornada máxima ordinaria de 9 horas diarias<sup>714</sup>, 9 horas y media diarias<sup>715</sup>, 10 horas y media diarias<sup>716</sup> u 11 horas diarias<sup>717</sup>; salvo en un supuesto que señala, sólo para el personal de conducción, una jornada máxima ordinaria de siete horas y media diarias<sup>718</sup>. Algunos incluyen el tiempo de presencia para el cómputo de la jornada máxima diaria pese a no existir obligación legal para ello (art. 26 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002). También se establece el límite máximo del medio día de trabajo que completa la jornada y media de descanso semanal: “cuatro horas y media de trabajo efectivo, o en caso de mediar acumulación de medias jornadas cada quince días, no podrán superarse más de 9 horas de trabajo efectivo.” (art. 16.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 y art. XXVIII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002. También art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, que señala “un máximo de 4 horas de trabajo el sábado”).

<sup>713</sup> Las normas citadas añaden que: “Dicha modificación sólo podrá concederse en caso de que las interrupciones de más de treinta minutos pudiera entorpecer la circulación del tráfico en el caso urbano y los conductores no puedan intercalar una interrupción de quince minutos en las cuatro horas y media de conducción anteriores a la interrupción de 30 minutos.”.

<sup>714</sup> Art. 6 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 14.A) CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 24 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>715</sup> Art. 42.3 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, aunque en este caso no están incluidas las horas extraordinarias.

<sup>716</sup> Art. XXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>717</sup> Art. 16.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>718</sup> Art. 13.3 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, y añade: “No obstante la jornada pactada en este convenio, aquellos servicios que entre el inicio y el fin del mismo medien de manera habitual más de siete horas treinta minutos, el trabajador al que corresponda la realización del mismo deberá realizarlo en su totalidad, sin que en ningún caso esta prestación minore el período de descanso marcado en el RDL 1561/1995, estos servicios serán objeto de máxima rotatividad entre los trabajadores. Los servicios habituales serán identificados por la empresa y los representantes de los trabajadores, o en ausencia de los representantes de los trabajadores entre el empresario y los trabajadores; en caso de discrepancias las partes tendrán que acudir a la Comisión Paritaria. En todo caso, se entenderán servicios habituales las excursiones que en las dos últimas temporadas hayan tenido normalmente una duración superior a las siete horas y media, y las disposiciones que no podrán exceder de doce horas.”.

Sobre el período máximo de conducción diario se sigue la regla de las 9 horas aunque en algún caso se precisa cuándo cabe acogerse a la excepción de la norma reglamentaria sobre prolongación del tiempo de conducción: “casos de fuerza mayor e inminencia del punto de destino” (art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005). También se encuentran cláusulas que establecen más bien el tiempo de conducción *mínimo* en cada jornada: 4 horas y media (art. 26.B CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005) ó 6 horas y media (art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.). Por otro lado, ciertas normas convencionales reducen el tiempo de conducción ininterrumpida a 4 horas diarias<sup>719</sup>, aunque alguna añade: “salvo que la conducción de media hora más permita la llegada al punto de destino” (art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005). También se dispone que el tiempo de conducción ininterrumpido podrá elevarse en una hora “por necesidades del servicio”; disposición contraria a la norma reglamentaria, que en este caso no admite excepciones (art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002). Por otra parte, el art. 16.e) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, sólo para el supuesto de servicios interurbanos, reduce el tiempo máximo de conducción ininterrumpido a 4 horas pero también disminuye la pausa correspondiente a 30 minutos. Conviene resaltar que esta disposición sólo sería acorde con el precepto reglamentaria si se trata al mismo tiempo de *servicios regulares e interurbanos* de viajeros. Finalmente, alguna cláusula considera como tiempo de trabajo efectivo a la pausa del tiempo de conducción ininterrumpido (art. 9 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002).

## b) Descansos durante la jornada

Al regular este tema, los convenios colectivos analizados se apoyan en la distinción de la jornada que hacía la antigua versión del art. 34 ET, es decir, partida y continuada.

Respecto a la jornada partida se señala el número de interrupciones máximas al día, normalmente una vez<sup>720</sup> pero también dos<sup>721</sup>. Además, se establecen los períodos mínimos y máximos de duración de las interrupciones de jornada, así se encuentran las siguientes combinaciones: entre 1 y 4 horas<sup>722</sup>, entre 1 y 4 horas y media<sup>723</sup>, entre 1 y 3

---

<sup>719</sup> Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 26.B) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005(sólo para los servicios interurbanos), art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005(sólo para los transportes interurbanos) y art. 10 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).

<sup>720</sup> Art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 12.5 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 42.4 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, “cuando se realice en su base de trabajo habitual”, art. 8.a) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 10.b) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>721</sup> Art. 23 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (para el personal de movimiento y en la localidad de domicilio del trabajador) y art. 19.8 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (para el personal de conducción y acompañantes de vehículo). Art. 15 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, en este caso se introduce una regla muy particular: “En la primera interrupción, siempre que se produzca fuera de la residencia habitual del trabajador, el tiempo invertido se computará atendiendo a su duración total, así: A partir de las dos horas: Se computará media hora. A partir de tres horas: computará cuarenta y cinco minutos. De cuatro horas se computará una hora. En la segunda interrupción, si la hubiere, siempre que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo, el tiempo invertido en la misma se computará por mitad.”.

<sup>722</sup> Art. 15 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 y art. 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>723</sup> Art. 42.4 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002.

horas<sup>724</sup>, entre 2 y 4 horas<sup>725</sup>; aunque algunos prefieren establecer sólo el tiempo mínimo de duración de la interrupción: 1 hora<sup>726</sup> o el tiempo máximo de la misma: 2 horas<sup>727</sup>, 3 horas<sup>728</sup> ó 4 horas<sup>729</sup>. Por otro lado, el art. 13.4 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 señala que no podrá partirse la jornada “entre las 22 horas de la noche y las 5 horas de la mañana”. Sólo dos convenios colectivos señalan expresamente que la interrupción de la jornada ha de coincidir con el tiempo de comida (art. 10.b CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 23 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005), aunque cabe imaginar que normalmente se harán concordar dichos períodos.

En cuanto a los mencionados descansos por comida, algunos establecen los mismos tiempos tanto para el almuerzo como para la cena: mínimo 1 hora y máximo 3 horas<sup>730</sup>, mínimo 1 hora y máximo 2 horas<sup>731</sup>, o simplemente un mínimo 2 horas (“excepto para aquellas empresas que dispongan en sus centros de trabajo de comedor, para las que dicho período será de una hora como mínimo”)<sup>732</sup>. El art. 11 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 señala más bien tiempos diferenciados; para el almuerzo: 1 hora y media (si se realiza en la localidad de residencia del trabajador) o de 1 hora (cuando se efectúa en ruta o fuera de la residencia del trabajador), cena: 2 horas y desayuno: media hora. Otros sólo hacen mención a los tiempos de almuerzo: 2 horas<sup>733</sup>, mínimo 1 hora<sup>734</sup>, mínimo 45 min. y máximo 1 hora y media<sup>735</sup>. Por otro lado se determina una franja horaria para efectuar dichas comidas; para el almuerzo: entre las 12 y las 16 horas<sup>736</sup> ó 12:30 y 16:30 horas<sup>737</sup> ó 12 y 15:30 horas<sup>738</sup>, y para la cena: entre las 21:30 y 23:30<sup>739</sup> ó entre las 20 y las 24 horas<sup>740</sup>.

Respecto a la jornada continuada, se hace referencia a ella para señalar la pausa por bocadillo, lo usual es recoger el tiempo previsto por el art. 34.4 ET, 15 minutos, aunque

---

<sup>724</sup> Art. 11 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 33 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003.

<sup>725</sup> Art. 13.4 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 12.5 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (para el servicio de líneas regulares de viajeros).

<sup>726</sup> Art. 8.a) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>727</sup> Art. 17.4 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, para el personal de taller con jornada partida.

<sup>728</sup> Art. 15.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>729</sup> Art. 19.8 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 y art. 23 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, este último convenio establece unas condiciones para fraccionar la jornada diaria: “1. 1. El descanso entre jornadas será de 11 horas diarias. 2. Los tiempos de descanso inferiores a 1 hora se considerarán jornada ordinaria o tiempo de presencia. 3. 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.”

<sup>730</sup> Art. 7 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, excepto en los servicios de larga duración “que tendrán un mínimo de 45 minutos”.

<sup>731</sup> Art. 10.b) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (para el personal de conducción y movimiento).

<sup>732</sup> Art. 8.a) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>733</sup> Art. 17 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>734</sup> Art. 16.g) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>735</sup> Art. XXVII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>736</sup> Art. 17 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (se deja libertad al empresario para indicar el horario concreto “atendiendo a las necesidades del servicio”), art. 7 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 16.g) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 10.b) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>737</sup> Art. 14 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.

<sup>738</sup> Art. 11 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>739</sup> Art. 7 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002.

<sup>740</sup> Art. 10.b) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (para el personal de conducción y movimiento).



algunos mejoran la norma legal disponiendo descansos de 30 min.<sup>741</sup>, 20 min.<sup>742</sup> o de 20 min. en jornadas de 7 horas y de 30 min. en jornadas 8 horas<sup>743</sup>.

Se debe tomar en cuenta que la pausa después del periodo máximo de conducción ininterrumpida es también un descanso durante la jornada, *supra* VI, 1,C),a).

### c) Descanso entre jornadas

En este tema también existen preceptos específicos aplicables al sub-sector bajo estudio, recogidos en el Reglamento (CEE) 3820/85, los Reales Decretos 2242/1996 y 1561/1995 que adoptan lo señalado en el reglamento comunitario, a saber:

- El descanso entre jornadas será de once horas consecutivas como mínimo en cada período de 24 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.” (art. 11.4 RD 1561/1995 y art. 8.1 Reglamento (CEE) 3820/85).
- Los días en que no se reduzca el descanso con arreglo a lo previsto anteriormente, se podrá tomar éste en dos o tres períodos separados durante las veinticuatro horas, si bien uno de dichos períodos deberá ser de ocho horas consecutivas por lo menos. En tal caso, la duración máxima del descanso se prolongará a doce horas (art. 8.1 Reglamento (CEE) 3820/85). Aunque esta disposición no se encuentra recogida en el RD 1561/1995, se puede defender su aplicación debido a que el art. 3 RD 2242/1996 señala que regirán los mínimos y máximos fijados por el art. 8 de la norma comunitaria, en donde se encuentra la regla mencionada.

Menos de la mitad de los convenios colectivos regulan este punto. De éstas, la mayoría prefiere mejorar lo establecido por la norma reglamentaria al establecer un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas<sup>744</sup> aunque algunos al mismo tiempo dejan la posibilidad de disminuir dicho descanso. Así se tiene el art. 11 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002: “Si, por razones organizativas, se requiere al productor antes de las 12 horas, se abonará la cantidad correspondiente al 20% del valor de la hora de presencia pactada en este Convenio por cada una que se adelante la incorporación sobre las 12 horas anteriormente mencionadas.”, nótese en este supuesto que con independencia de dicha suma habrá que otorgarse un descanso compensatorio tal como lo dispone el art. 11.4 ya citado y el art. 1.2 RD 1561/1995 que señala: “El disfrute de los descansos compensatorios de este Real Decreto no podrán ser sustituidos con compensación económica”, también se encuentra el art. 16.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “En cualquier supuesto en que excepcionalmente se realice un descanso de menos de 12 horas, se compensará el tiempo descansado de menos, de tal modo que el tiempo descansado de menos de una semana se agrupe, como más tardar, al descanso semanal de la semana siguiente. En todo caso, el

<sup>741</sup> Art. 9.5 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

<sup>742</sup> Art. 23 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>743</sup> Art. 19 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 (sólo para los servicios urbanos en autobús).

<sup>744</sup> Art. 12.6 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 11 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 13.7 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 16.b) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 14 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 8 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 8.b) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 15.6 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 8 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, art. XXVI.1) CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 aunque luego dispone *contra legem* que “En las empresas que por condiciones de los servicios no fuera posible la aplicación de tal descanso, este será como mínimo de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las 12 horas de carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas”.

descanso mínimo entre jornadas será de 10 horas.”<sup>745</sup>, ha de entenderse como complemento de esta cláusula, según la norma reglamentaria, que la reducción del descanso se podrá efectuar como máximo 3 veces por semana; aspecto que sí se aclara en el art. 14 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 con una previsión muy parecida a la reglamentaria: “Excepcionalmente, dicho descanso podrá ser de 10 horas durante un máximo de tres días a la semana, compensándose las diferencias de menor número de horas de descanso en la semana siguiente, añadiéndolas al descanso semanal correspondiente”<sup>746</sup>. Nótese como novedad de ésta y la disposición anterior, la posibilidad de acumular el descanso compensatorio de la reducción al descanso semanal. Un supuesto especial se encuentra en el art. 26.B) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, que propone un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas pero “en cómputo semanal” y añade: “Ningún día de dicho descanso podrá ser inferior a diez horas”; ello parece no plantear mayor problema siempre que se respeten las reglas mínimas y máximas del art. 11.4 RD 1561/1995.

Otros en cambio siguen la pauta del RD 1561/1995 (descanso mínimo entre jornadas de 11 horas), pero permitiendo a la vez la excepción prevista en aquel<sup>747</sup>. También se acoge la excepción prevista en la norma comunitaria, con una redacción casi idéntica: “También el descanso de once horas se puede sustituir por un descanso tomado en dos o tres períodos durante las 24 horas, siendo uno de los períodos, como mínimo, de ocho horas, entonces el descanso diario pasa a doce horas”<sup>748</sup>.

Conviene mencionar que algunas cláusulas se remiten o repiten lo establecido en una de las *Disposiciones comunes* del RD 1561/1995, en concreto el artículo 9, que señala un descanso mínimo entre jornada de 10 horas (y no de 11 horas); sin embargo, en este caso se ha de imponer el art. 11.4 RD 1561/1995 como disposición más específica aplicable al sector de transporte por carretera (art. 17 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. XXVI.1) CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002). Más aún cuando el propio art. 9 RD 1561/1995 señala: “Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección...”, y precisamente una de dichas subsecciones es la de Transportes por carretera, con normas más concretas en el tema.

### 3. Horas extraordinarias

---

<sup>745</sup> Una previsión similar, aunque se permite reducir hasta 9 horas el descanso mínimo entre jornadas según las circunstancias, art. 13.7 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “Si por necesidades del servicio hubiese de reducirse 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.”.

<sup>746</sup> Con un texto parecido, donde se repiten las reglas de la excepción de la norma reglamentaria: art. 8 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002: “Este descanso entre jornada podrá reducirse a nueve horas, un máximo de tres días por semana, siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente”.

<sup>747</sup> Art. 9 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 19.6 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (sólo a los conductores pues para el resto de personal se señala un mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas) y art. 14.D).1 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (sólo para conductores, conductores-preceptores y cobradores pues para el resto de personal se señala un mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas).

<sup>748</sup> Art. 9 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004. Existe otra disposición aunque con un texto muy genérico que puede encajar en la misma excepción si se respetan, claro está, sus reglas; art. 14.D).1 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (sólo para conductores, conductores-preceptores y cobradores), luego de señalar un descanso entre jornadas de 11 horas como mínimo agrega: “Con la única salvedad de que en ruta puede reducirse éste a ocho horas ininterrumpidas”.

## A) Concepto y delimitación

De acuerdo con concepto legal del art. 35.1 ET, habrá que remitirse a la jornada ordinaria de trabajo prevista para luego determinar si se está ante horas extraordinarias, pues las mismas se identifican como las horas que excedan a la duración de dicha jornada. Los convenios colectivos analizados siguiendo esta pauta señalan como tales las que excedan la jornada: diaria<sup>749</sup>, semanal<sup>750</sup>, anual<sup>751</sup>, diaria o semanal<sup>752</sup>. En otros se remiten a superación de la jornada ordinaria “recogida en el cuadro horario asignado a cada trabajador”<sup>753</sup> o se deja la verificación de los cálculos temporales al acuerdo entre el empresario y los trabajadores en cada centro de trabajo o empresa<sup>754</sup>. También se aprecian referencias distintas dependiendo del tipo de trabajadores: de movimiento o no movimiento<sup>755</sup>.

Además de este tipo de determinación, las normas convencionales suelen hacer mayores precisiones. Así se observan configuraciones especiales de las horas extraordinarias, donde entra en juego el tiempo de presencia<sup>756</sup>; es el caso del art. 18 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (para el personal de movimiento con jornada continuada), que considera como tales a las horas que excedan de la jornada (diaria o bisemanal), “ya sean de trabajo efectivo, cualquiera que sea su clase, *presencia o espera, incluido el tiempo de comida...*”, y el art. 9 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, al señalar como horas extraordinarias las que “... excedan de las 9 horas diarias y de las *horas de presencia máximas semanales*”. Asimismo, dando una aclaración muy concreta el art. 17 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, señala que el tiempo utilizado por el trabajador en la liquidación fuera de la jornada “se computará como horas extraordinarias”.

---

<sup>749</sup> Art. 24 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 y art. 10 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004.

<sup>750</sup> Art. 10 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art.4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 14.B) CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 y art. 19 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>751</sup> Art. 9 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 (en cómputo bimestral) y art. 23 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>752</sup> Art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 11 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 29 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 19 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>753</sup> Art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>754</sup> Art. 8 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, salvo que no exista acuerdo; en ese caso, “el cómputo se verificará, para el personal de conducción, hasta siete horas y media diarias y para el resto semanalmente, siendo el exceso así verificado compensado económicamente”.

<sup>755</sup> Art. 18 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (para el personal de no movimiento: “tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen las cuarenta semanales” y para el personal de movimiento: “tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de diez horas cuarenta y cinco minutos diarias o de ciento siete horas y treinta minutos en cómputo bisemanal para el año 2005, de diez horas treinta y cinco minutos diarias o ciento cinco horas y cincuenta minutos en cómputo bisemanal para el año 2006, diez horas y treinta minutos diarias o ciento cinco horas en cómputo bisemanal para el año 2007 y 2008”). Art. 10 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (para el personal de no movimiento: “las que rebasen las 40 horas semanales o las 9 diarias o las 1810 anuales en el año 2003 y 1800 anuales en el año 2004” y para el personal de movimiento: “se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 11 horas diarias o de 115 horas en cómputo”). Arts. 23 y 24 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (para el personal de no movimiento: “Las horas que se hagan diariamente por encima del horario establecido...” y para el personal de movimiento: “se considerarán extraordinarias aquellas que superen las 60 horas en cómputo semanal”). Art. 16 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, para el personal de movimiento: anual en cómputo bimensual; para el resto de personal no se precisa.

<sup>756</sup> Sobre el tiempo de presencia *vid. supra* VI, 1,C).

Por otra parte, donde más centran sus esfuerzos las normas convencionales es en dejar clara la definición de las denominadas *horas extraordinarias estructurales*, en los mismos o similares términos que estableció la Orden Ministerial de 01 de marzo de 1983<sup>757</sup>, es decir: “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”<sup>758</sup>. Ha de entenderse que la alusión a dicho tipo de horas extraordinarias tiene como finalidad distinguirlas de las *horas extras motivadas por fuerza mayor*; dicha aclaración es pertinente por el distinto régimen que existe entre ambas, tanto en el art. 35 ET<sup>759</sup> como para efectos de cotización en la Seguridad Social<sup>760</sup>. Aunque en algún caso la definición que se hace de las horas extraordinarias estructurales parece incluir a las motivadas por fuerza mayor: “las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes y apremiantes que vengan exigidas de inmediato por el servicio, las que obedecen a períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad de transporte” (art. 16 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004). También se toma como referencia a las horas estructurales pero para diferenciarlas de las llamadas *horas extraordinarias habituales*<sup>761</sup>, dentro de las medidas para favorecer el empleo en el sector (III, 1, B) *supra*). Finalmente, se suelen encontrar menciones genéricas de las horas extraordinarias estructurales, con cláusulas como esta: “Por las características de este

---

<sup>757</sup> Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (BOE 07.03.83).

<sup>758</sup> Art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art.27 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 40 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 16 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 34 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 16 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, aunque en este caso sólo se remite a la definición de la Orden Ministerial de 01 de marzo de 1983; y art. 11 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, en este caso además de la definición tradicional de las horas estructurales, se incluye en ellas de manera genérica: “Dadas las especiales circunstancias del Sector”, a “todas las que se realicen por el personal de conducción, movimiento y talleres”. La Disp. Adic. Primera CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, aporta una definición un tanto distinta al señalar que: “Dadas las especiales características del sector de transporte de viajeros, se consideran horas estructurales todas las horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades del servicio, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, *toma y deje de servicio, horas de espera sin estar al cuidado del vehículo*, así como aquellas que por las características antes señaladas deben tener tal consideración”.

<sup>759</sup> Recuérdese que las horas extras por fuerza mayor son de carácter obligatorio y no computan para el límite máximo de jornada de trabajo ni de horas extraordinarias. Frente a las horas extraordinarias definidas en el art. 35.1 ET, donde se encontrarían las denominadas horas estructurales, de carácter voluntario (en principio) y sujetas a límites máximos anuales.

<sup>760</sup> Vid. Art. 111 RDLeg 1/1994, de 20 de junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y art. 5 Orden TAS/77/2005, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005. Esta preocupación de precisar las horas extras estructurales en el ámbito de la Seguridad Social se encuentra claramente en el art. 15 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “Como quiera que la naturaleza de la actividad del transporte de viajeros por carretera impone la realización de ampliaciones de jornada, todas ellas, cualquiera que sea su conceptualización, tendrán la consideración de ampliaciones de jornada de carácter estructural única y exclusivamente a efectos de cotización a la Seguridad Social” y en el art. 22 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005: “A los fines que se derivan en la Orden vigente para el año 2004 sobre cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional y en relación con lo dispuesto en la Orden de 1 de Marzo de 1983, las partes firmantes del presente Convenio consideran 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, urbanos, como discrecionales, tienen el carácter de estructurales”.

<sup>761</sup> Art. 10 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art.14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art.15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

sector, se considerarán estructurales todas las horas extraordinarias que se realicen.”<sup>762</sup>, sin mayor aclaración, salvo la del art. 24 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, al precisar que: “La hora extraordinaria por definición es aquella, que sobrepasa la jornada ordinaria y en la cual se presta trabajo efectivo”. Incluso en algún caso se señala que: “Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del transporte, se considerarán horas estructurales todas las horas extraordinarias legales, y las de presencia reguladas en el citado R.D. 1561/1995.” (art. 15 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004).

## B) Compensación

En este punto los convenios colectivos se decantan por establecer bien una compensación económica<sup>763</sup>, o bien la alternativa entre descanso compensatorio y retribución económica<sup>764</sup>. Aunque en este último caso, se aprecia la inclinación de las normas convencionales por la retribución económica y sólo si por algún motivo no pudiera otorgarse, se acude al descanso compensatorio; salvo en los supuestos en los que se deja la decisión en manos del trabajador<sup>765</sup> o del acuerdo entre las partes<sup>766</sup>.

En cualquiera de las opciones antes mencionadas, el monto dinerario se indica en una cantidad fija o señalando un porcentaje adicional sobre la hora ordinaria<sup>767</sup>. Además, se configura como supuesto peculiar, y de dudosa legalidad, el establecimiento de una *suma alzada* como compensación “independientemente del número de horas realizadas,

---

<sup>762</sup> Art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 15 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y art. 13 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>763</sup> Art. 18 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (8.70 euros), art. 11 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (8.41 euros), art. 22 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (8.02 euros), art. 11 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 (6.29 euros), art. 22 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (7.78 euros), art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 27 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (se señala como mínimo 7.83 euros y mejorable por acuerdo individual), art. 14.B).3. CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (6.40 euros), art. 19 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 (6.91 euros), art. 28 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (7.27 euros), art. 28 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 (no inferior al 75% de la hora ordinaria), art. 9 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 (el valor de la extraordinaria se deja a la negociación en cada centro de trabajo; “debiendo darse cuenta del acuerdo a la Comisión Paritaria”), art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (7.06 euros), art. 18.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (7.35 euros) y art. XXVIII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 (6.11 euros).

<sup>764</sup> Art. 16 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (la retribución depende de la categoría profesional), art. 8 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (la retribución depende de la categoría profesional), art. 24 Bis CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (9.59 euros o descanso), art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (9.47 euros o descanso), art. 4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (10.96 euros o descanso retribuido), art. 14 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (mínimo 50% sobre la hora ordinaria o descanso), art. 23 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (se establece la siguiente fórmula: 1,25 X salario anual, excepto pluses personales entre la jornada anual o descanso retribuido), art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (la retribución depende de la categoría profesional), art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 (la retribución depende de la categoría profesional), art. 29 y 34 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (la retribución con recargo se fijará por acuerdo), art. 18.3 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (7.35 euros o descanso), art. 10.d) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (la retribución depende de la categoría profesional) y art. 19 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 (6.92 euros).

<sup>765</sup> Art. 24 Bis CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 y art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002.

<sup>766</sup> Art. 14 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 y CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>767</sup> Art. 28 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 (no inferior al 75% sobre la hora ordinaria) y art. 14 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (no inferior al 50% sobre la hora ordinaria)

de su condición y de los distintos complementos salariales que cada trabajador tenga acreditado”, justificando esta medida “por las especiales características del sector”<sup>768</sup>.

Para el descanso compensatorio, algunas cláusulas señalan el periodo máximo para su disfrute: al mes ó 4 semanas siguientes<sup>769</sup>, a los dos meses u 8 semanas siguientes<sup>770</sup>, o en algún caso, cuando lo desee el trabajador<sup>771</sup>. Por otra parte, lo normal es no incrementar el descanso compensatorio aunque alguna cláusula así lo prevé, elevándolo en 50%<sup>772</sup> y 75% ó 90%, dependiendo si se efectúan las horas extras en días laborables o en domingos y festivos, respectivamente<sup>773</sup>. Además, sólo en un caso se acompaña al descanso compensatorio con una retribución económica, obviamente menor a la que corresponde cuando se percibe únicamente la compensación en dinero<sup>774</sup>. Finalmente, algunos convenios colectivos, al señalar los montos para la compensación económica de las horas extraordinarias, lo hacen estableciendo cantidades distintas según sea la categoría profesional de la que se trate<sup>775</sup> o dependiendo tanto de la categoría como de la antigüedad del trabajador<sup>776</sup>.

### C) Principio de voluntariedad

De acuerdo al art. 35.4 ET, la realización de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo que exista el compromiso previo de efectuarlas, pactado de manera individual o en convenio colectivo. Cabe mencionar que dicha voluntariedad desaparece en el supuesto especial del art. 35.3 ET (*horas extraordinarias por fuerza mayor u horas de necesidad*).

---

<sup>768</sup> Art. 22 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, excepto para la categoría de conductor o conductor-perceptor a los que se fija una compensación económica de 8.71 euros/hora. Art. 16 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, excepto el personal de movimiento a quienes se les compensa con 3.92 euros/hora. Art. 17 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (para todas las categorías profesionales). Se tiene el mismo resultado al establecer el denominado Premio de Disponibilidad, para la categoría de conductores, en el art. CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, regulado de la siguiente manera: “Se entiende por premio de disponibilidad aquél por el que los trabajadores de las Empresas con la categoría de Conductores, están a disposición de éstas para ampliar su jornada normal, tanto en lo que se refiere a jornada efectiva como en tiempo de presencia (computado por mitad), durante veinte horas mensuales de promedio en un período de referencia de seis meses. Este, tiempo de disponibilidad se aplicará a satisfacer las necesidades estructurales o de fuerza mayor en la prestación de los ser-vicios de las empresas... Las horas realizadas por este concepto se declaran horas extraordinarias”.

<sup>769</sup> Señala el período de un mes, el art. 16 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (1 mes) y el período de 4 semanas el art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art.15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002. Los dos últimos convenios colectivos añaden que deberá acumularse el descanso compensatorio, al periodo de vacaciones o al descanso semanal.

<sup>770</sup> Art. 23 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 18.4 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, respectivamente.

<sup>771</sup> Art. 21 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, aunque siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio de la empresa de transporte y que no coincida con el posible derecho de otro trabajador.

<sup>772</sup> Art. 10.b) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>773</sup> Art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>774</sup> Art. 4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (25% sobre la hora ordinaria) y art. 23 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (no se precisa el monto).

<sup>775</sup> Art. 22 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (entre 6.82 euros y 3.62 euros), art. 13 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre (entre 8.33 euros y 7.03 euros), art. 16 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (entre 10.79 euros y 6.83 euros), art. 8 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (conductor “D”: 8.16 euros y conductor “C”: 6.47 euros), art. 10.b) CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (entre 9.03 euros y 7.17 euros).

<sup>776</sup> Ello se aprecia en los anexos de los siguientes convenios: CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril y art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

Las pocas normas convencionales que tratan este punto, lo hacen para recordar la previsión legal de voluntariedad<sup>777</sup>. Sólo en dos convenios colectivos se menciona expresamente que las horas extraordinarias se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores<sup>778</sup>.

#### D) Límites

En este caso, se sigue la regla del art. 35.2 ET, es decir, 80 horas extraordinarias anuales como máximo; ya sea reproduciendo la norma legal<sup>779</sup> o disponiendo “respetar escrupulosamente los topes existentes marcados por la ley”<sup>780</sup>. Incluso alguno señala el motivo del cumplimiento de dicho límite: “en beneficio de la productividad”<sup>781</sup>. Aunque no se mejora de manera firme lo previsto en el ET, por lo menos se *recomienda* la reducción de dicho tope a 70 horas al año (art. 23 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005). Por otra parte, el art. 29 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, además de señalar el tope anual, dispone límites en períodos inferiores: “se realizarán horas extraordinarias con las siguientes limitaciones: Una hora diaria, cinco a la semana, quince al mes y ochenta al año...”. Una limitación drástica se aprecia en el art. 11 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, cuando dispone la supresión de las horas extraordinarias, excepto las de fuerza mayor.

#### E) Deber de información y control

El empresario está obligado a registrar diariamente las horas extraordinarias realizadas por cada trabajador y totalizarlas en el período fijado para el abono de salarios. La copia de esta información ha de ser entregada tanto al trabajador (art. 35.5 ET), como a los representantes de los trabajadores (Disp. Adic. Tercera RD 1561/1995).

Se establece la entrega de dicha copia a los trabajadores en periodos mensuales<sup>782</sup> o semanales<sup>783</sup>. Respecto al control de las horas extraordinarias por parte de los representantes de los trabajadores, se menciona a los destinatarios concretos de la información señalada en párrafo anterior<sup>784</sup>. Asimismo, se indica como obligación del empresario la entrega a la Comisión Paritaria del convenio, “la relación de las horas extraordinarias realizadas, si así se les requiere” (art. 8 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004). Por otro lado, la diferenciación de los

---

<sup>777</sup> Art. 16 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 11 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 16 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 y art. 34 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>778</sup> Art. 27 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 y art. 20 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, en lo que se denomina “premio de disponibilidad” indicando lo siguiente: “La adscripción de los trabajadores a este premio de disponibilidad será obligatoria si así lo decide su empresa, quedando el trabajador obligado a realizar las horas que se le asignen dentro de los límites establecidos en el párrafo anterior, siendo considerada infracción muy grave la negativa del trabajador a la realización de esas horas”.

<sup>779</sup> Art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 27 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>780</sup> Art. 28 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>781</sup> Art. art. 27 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>782</sup> Art. 11 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 y art. 28 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005. El art. 19.6 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, prefiere repetir en este punto lo señalado por el ET y por tanto no señala la periodicidad de la entrega de la copia a los trabajadores.

<sup>783</sup> Art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>784</sup> Comité de empresa o delegados de personal, en el art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y el art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 16 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003. Comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, en el art. 4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004.

distintos tipos de horas extraordinarias (*estructurales, por fuerza mayor y habituales*), introducida en los convenios colectivos, trae como consecuencia la ampliación de la información otorgada a los representantes de los trabajadores, que no sólo será el número de horas extras realizadas sino que abarca también la precisión de sus “causas y, en su caso, la distribución por secciones”<sup>785</sup>. Como un mecanismo adicional de control se introduce por el art. 29 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, cuando dispone que: “Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal”.

#### 4. Descansos

##### A) Descanso semanal

En el sub-sector de transporte de viajeros por carretera la regla general es un descanso semanal de un día y medio en cómputo de hasta cuatro semanas (art. 9 RD 1561/1995). Sin embargo, se habrá de garantizar “un descanso de cuarenta y cinco horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas”; aunque se admiten reducciones a esas 45 horas, a saber: “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 y art. 8.3 Reglamento (CEE) 3820/85).

Son pocas las normas convencionales que se limitan a hacer remisión a las normas que regulan este tipo de descanso<sup>786</sup>. La mayoría en cambio opta por señalar su régimen. Así se encuentran disposiciones de mejora, estableciendo un descanso semanal de 2 días<sup>787</sup>, indicando en algunos casos los periodos para el cómputo:

---

<sup>785</sup> Art. 4 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 10 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003. Art. 27 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, que sólo añade la indicación de las causas que motivaron la realización de horas extraordinarias. El art. 14 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y el art. 15 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 19 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, señalan que debe indicarse la calificación de las horas extraordinarias.

<sup>786</sup> Art. 27 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 11 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>787</sup> Art. 17 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 14 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (para trabajadores de conducción de vehículos), art. XXVIII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, art. 11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002. Art. 36 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 20 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 12 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 9.2 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 12 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 8.2 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002. Art. 5. CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: “salvo pacto en contrario por necesidades organizativas empresariales, debidamente acreditadas. Se podrá acordar entre Empresa y trabajador distinta manera del disfrute de dichos días.”. Art. 13 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, aunque para el personal de movimiento se señala un descanso de 4 días en cómputo bisemanal, “siendo su disfrute al menos de dos días ininterrumpidos, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador”; además el art. 15 establece una regla especial para los trabajadores que realizan servicios de larga duración: “En los viajes de larga duración el cómputo de descanso correspondiente a la semana en la cual se efectúe el regreso se ajustará de modo que el conductor descanse al menos dos días consecutivos a partir del día de descanso. Cuando en un viaje de larga duración no se trabaje absolutamente durante cuatro días ininterrumpidos se computará un día de descanso, el cual se abonará sin los recargos correspondientes a los días no descansados”. Art. 25 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004: “sin perjuicio de que las empresas acuerden con sus trabajadores otros sistemas de descanso”. Art. 12 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, en este convenio se establecen las siguientes reglas: 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



quincenal<sup>788</sup>, cuatrisesemanal<sup>789</sup> y quincenal o cuatrisesemanal “en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a cuatro u ocho días ininterrumpidos”<sup>790</sup>. Otros más bien prefieren establecer el mínimo legal, es decir, un día y medio<sup>791</sup> de descanso semanal. En este caso también se señalan los periodos para su cómputo: bisemanal<sup>792</sup>, quincenal<sup>793</sup> (este tipo de cómputo permite que se descansen una semana un día y la otra dos días, o viceversa), cuatrisesemanal<sup>794</sup> y mensual<sup>795</sup>. Se encuentra una forma peculiar de fijar los descansos semanales en el art. 17 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004: “Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, a excepción de lo estipulado en el párrafo siguiente, disfrutarán de, al menos, 89 días anuales, con un cómputo mensual de

---

suponga el desplazamiento del corretornos, para la toma o deje del servicio, a población distinta de en la que tiene fijado su domicilio. c) Podrán optar por la modalidad establecida en el apartado a) de este artículo, aquellos trabajadores cuyos servicios reúnan las condiciones enumeradas el referido párrafo, quedando bien entendido que para acogerse a dicha modalidad habrá de solicitarse por el trabajador, expresamente por escrito a la dirección de la empresa, teniendo efectividad la aplicación solicitada, al menos, durante la duración de la vigencia del presente Convenio. Para el supuesto que, por el número de trabajadores adscritos a una línea que solicitasen la opción de dos días de descanso consecutivos, se hiciese necesario, para respetar otra modalidad de descanso de los restante compañeros, la contratación de nuevo personal, se entenderá que la modalidad recogida en el apartado a) será obligatoria para todos los trabajadores de dicha línea.”. Art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 24 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, este convenio añade en su art. 26.B) El descanso semanal será por mutuo acuerdo de empresa y trabajadores. Pudiéndose pactar formas de descanso de acuerdo con la legislación vigente.”.

<sup>788</sup> Art. 25 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004: “todo ello sin perjuicio de que las empresas acuerden con sus trabajadores otros sistemas de descanso.”.

<sup>789</sup> Art. 12 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 17 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (sólo para el personal administrativo y de taller): “...salvo pacto entre empresa y trabajador en otro sentido mediante calendario laboral, respetando un mínimo de un día a la semana” y art. 36 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 en este caso dicho cómputo sólo para los “conductores y auxiliares en ruta que realicen trabajos en relación con el vehículo, sus pasajeros o su carga” y se añade: “respetando siempre el descanso mínimo de un día a la semana y dos a la siguiente de forma rotativa.”

<sup>790</sup> Art. 12 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>791</sup> Art. 12 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. Art. 30 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 15 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 8 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 14 C) CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005), art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 11 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 20 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 12.b) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 32 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 (sólo para el personal de conducción en líneas regulares provinciales).

<sup>792</sup> Art. 12 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, aunque también se deja abierta la posibilidad de un cómputo cuatrisesemanal: “Asimismo, las empresas de acuerdo con los delegados de personal o comité de empresa, podrán fijar un cómputo horario cuatrisesemanal que permita el descanso semanal de dos días, para lo cual establecerán un calendario laboral cuatrisesemanal de acuerdo a ese fin.”. Art. 8 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, se deduce por el tenor del artículo que el cómputo podrá ser bisemanal: “Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de un día y medio de descanso semanal o bien disfrutarán una semana un día y en la siguiente dos días de descanso o la inversa.”. Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, “a excepción de aquellos servicios discrecionales de duración superior a dos semanas, en los cuales el descanso se dará acumulado a la terminación del servicio.” Y para los trabajadores en servicios regulares se aclara: “Será de un día y medio ininterrumpido semanal, a disfrutar en la forma establecida en las disposiciones legales y reglamentarias en vigor teniendo en cuenta que podrán acumularse como máximo bisemanalmente.”.

<sup>793</sup> Art. 30 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003. Art. 26 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, este cómputo se aplica al personal de movimiento distribuyendo el descanso de la siguiente manera: “Para el personal de movimiento será de tres días de cómputo bisemanal, librando un día de la primera semana, y dos a la siguiente, o viceversa, con carácter rotativo, salvo acuerdo distinto entre ambas partes.”, art. 12.b) CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, aunque el convenio prefiere usar el término “bimensual”.

<sup>794</sup> Art. 16 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 20 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, lo peculiar en este caso es que el cómputo cuatrisesemanal se aplicable sólo al medio día de descanso semanal: “No obstante podrá acumularse el medio día de descanso semanal en ciclos más amplios de hasta cuatro semanas, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de semana.”.

<sup>795</sup> Art. 11 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

ocho días de promedio, siempre y en cualquier caso, con un mínimo de un día de descanso semanal en cada semana, incluyendo las fiestas laborales y no recuperables para el personal de movimiento. Excepcionalmente para el transporte discrecional, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o acuerdo entre las partes.”. También se observa una disposición especialmente drástica: “Los descansos semanales serán de al menos 45 horas ininterrumpidas, no pudiendo acumularse o regularizarse de una semana en otra.” (art. 6 CC. de Bizkaia (regulares y discretionales) BO. 28 junio 2005).

Algunas normas convencionales han reparado en la posibilidad de coincidencia temporal del día de descanso semanal y un día festivo no recuperable. Para dichos casos se ofrecen las siguientes soluciones: facilitar otro día de descanso<sup>796</sup> o plantear como alternativas un día de descanso adicional o una compensación económica, ya sea a elección del trabajador<sup>797</sup> o “por acuerdo entre las partes”<sup>798</sup>. Aunque existe alguno que prefiere hacer una indicación general sin mencionar cómo ha de ser la compensación. Así se señala que el día festivo “no se tendrá por disfrutado, todo ello sin perjuicio del cómputo anual de jornada establecido y con arreglo a lo legalmente dispuesto.”<sup>799</sup>.

Por otro lado, algunas cláusulas convencionales disponen con cuánto tiempo de antelación se tendrá que avisar al trabajador sobre sus descansos semanales, así se tiene: 48 horas como mínimo<sup>800</sup> o una semana como mínimo “excepto para el personal de conducción en servicios discretionales, que se realizará a la mayor brevedad posible”<sup>801</sup>. Acogiendo la sugerencia del art. 37.1 ET se señalan los días concretos en que deberá disfrutarse del descanso semanal, así se tienen las siguientes disposiciones: “los días de descanso 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.”<sup>802</sup> o “... que coincidirá, a ser posible, con el sábado y domingo”<sup>803</sup> o “tomando como día principal el domingo”<sup>804</sup>. También se garantiza un mínimo de descansos semanales a disfrutar en días específicos: “El trabajador librará de forma que disfrute, al menos cuatro domingos de cada doce, siendo como mínimo uno de ellos acompañado del sábado y el resto o bien lunes o sábado”<sup>805</sup> o “Los trabajadores... tendrán derecho a que, cada seis semanas, su descanso semanal, de día y medio ininterrumpido, comprenda la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo”<sup>806</sup> o “Todos aquellos trabajadores que trabajen a turnos, con descansos rotativos de dos días, tendrán que coincidir uno de ellos en domingo, como mínimo una vez al mes en cómputo bisemanal”<sup>807</sup>.

Una disposición peculiar para los trabajadores que por necesidades del servicio han sido desplazados temporalmente a otra residencia, es la que permite acumular los medios días de descanso hasta un total de 6 días y medio, siendo el empresario quien

---

<sup>796</sup> Art. 11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>797</sup> Art. 25 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>798</sup> Art. 36 CC. de Girona (regulares, discretionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>799</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>800</sup> Art. 13 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, y por escrito si así lo solicita el trabajador. Art. 22 CC. de Málaga (regulares y discretionales) BO. 22 marzo 2005: “y se publicará en el tablón de anuncios.”

<sup>801</sup> Art. 15 CC. de Jaén (regulares y discretionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>802</sup> Art. 20 CC. de Ávila (regulares, discretionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, en este último caso: “Los descansos, en ese caso se rotarán entre los trabajadores que estén en las mismas condiciones.”

<sup>803</sup> Art. 20 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>804</sup> Art. CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>805</sup> Art. 13 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>806</sup> Art. 15 CC. de Almería (regulares, discretionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, “sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, pueda pactarse otra distribución distinta.”

<sup>807</sup> Art. 11 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

asume los gastos de traslado del trabajador hasta su domicilio para disfrutar de dicho descanso. No obstante, en el supuesto 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” (art. 31 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004).

En ciertos casos se hace mención de la exigencia fijada en la norma reglamentaria, es decir, garantizar un descanso mínimo de 45 horas a la semana, incluyendo las horas de descanso entre jornada, y la posibilidad de sus reducciones (art. 26 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 y art. 20 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005). Precepto que con independencia de su mención o no en el convenio colectivo ha de ser respetado.

Finalmente, se señala de manera expresa que los descansos semanales han de ser rotativos<sup>808</sup> o, utilizando mayores términos: “rotativos, correlativos y siempre hacia delante” lo que significa que: “finalizado un descanso semanal en un día concreto de la semana, el descanso de la semana siguiente comenzará en el día siguiente a aquel en que se inició el descanso de la semana anterior” (art. 11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).

## **B) Días festivos**

La normativa convencional de los días festivos se preocupa sobre todo en regular “la festividad del Patrono San Cristóbal”, 10 de julio, como fiesta abonable<sup>809</sup> o abonable y “no recuperable”<sup>810</sup>, en éste último supuesto lo usual será que se colisione con el tope máximo de 14 festividades señaladas en el art. 37.2 ET. Se fijan las sumas a pagar en caso de no disfrutarse y en caso de ser disfrutado<sup>811</sup>. También se establece que si dicha fiesta no coincide con el día sábado “se pospondrá para el sábado siguiente al 10 de julio”<sup>812</sup>. Por otro lado, se limita más bien el número de festividades (para los servicios regulares) a 11 festivos nacionales y uno autonómico (art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004).

Por otro lado, alguno sólo hace remisión a la normativa aplicable (art. 18 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004) y/o repite lo establecido en el primer párrafo del art. 37.2 ET (art. 19 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005). También se señala que los días 1 de enero y 25 de diciembre los trabajadores “guardarán fiesta obligatoria” (art. 6 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004). Finalmente, se prevé la acumulación de los festivos al descanso semanal (art. 12 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005) y se establece otro día de descanso si el festivo coincide con el período de disfrute de las vacaciones (art. 9 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002).

---

<sup>808</sup> Art. 8.2 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 20 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 36 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 (personal de movimiento), art. 26 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (personal de movimiento): “salvo acuerdo distinto entre ambas partes”.

<sup>809</sup> Art. 16 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>810</sup> Art. 19 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 y art. 17 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>811</sup> Art. 9 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: “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 52.39 euros, y al personal que disfrute la festividad por tal circunstancia 26.22 euros”.

<sup>812</sup> Art. 9.9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

### C) Trabajo en día de descanso

Según el art. 47 RD 2001/1983<sup>813</sup>, del 28 de julio, sobre regulación de jornadas de trabajo, jornadas especiales y descanso, si excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutarse del día de fiesta correspondiente o del descanso semanal, la Empresa está obligada a conceder al trabajador un descanso compensatorio o abonarse el importe de las horas trabajadas como si fueran extraordinarias.

La práctica convencional mayoritaria establece el mismo régimen de compensaciones tanto si se trabaja en día de descanso, como si se efectúa en un día festivo (algunos hablan de domingos y festivos, entendiéndose que se asume el domingo como día de descanso semanal)<sup>814</sup>. Los demás señalan una regulación diferente para cada caso<sup>815</sup>, o se detienen a regular sólo el trabajo en día de descanso semanal<sup>816</sup> o sólo el trabajo en día festivo<sup>817</sup>. Con independencia de la opción tomada, se plantean las siguientes soluciones: a) descanso compensatorio<sup>818</sup>, b) sólo una retribución determinada<sup>819</sup>, c) se da a elegir entre una u otra<sup>820</sup> o, finalmente, d) se otorgan ambas (descanso posterior más retribución)<sup>821</sup>.

Cuando se hace mención, en cualquier caso, del descanso compensatorio, algunos lo hacen incrementando el tiempo de descanso a “un día y medio”<sup>822</sup> o, en general, aumentando el tiempo no descansado en un 50%<sup>823</sup>. Sin embargo, lo usual es compensar con lapsos equivalentes a los no disfrutados. Por otra parte, algunos fijan el

<sup>813</sup> Derogado por la Disp. Trans. Quinta ET y reavivado por la Disp. Derog. Única RD 1561/1995.

<sup>814</sup> Art. 14 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 19 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 14.C) CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 y art. 20 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>815</sup> Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y art. 17.1 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>816</sup> Art. 36 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 30 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 12 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 6 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 12 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. XXVIII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>817</sup> Art. 11 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003.

<sup>818</sup> Art. 20 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 15 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 (sólo para los servicios discrecionales), art. 11 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y art. XXVIII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, aunque con un cálculo peculiar de los descansos semanales no disfrutados: “Los descansos no disfrutados en los meses de julio a febrero se computarán mensualmente y se disfrutarán en el mes siguiente y los no disfrutados en los meses de marzo a junio se computarán mensualmente y se disfrutarán en los dos meses siguientes”.

<sup>819</sup> Art. 30 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 30 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 12 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002. Art. 14 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, según “los pactos que libremente establezcan los trabajadores con sus empresas”, aunque el convenio fija un monto mínimo de “89.26 euros, por excursión de día completo, y 44.64 euros, por excursión en medio día”.

<sup>820</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 25 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 14 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 45 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 12 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 11 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 19 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 12 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 (para el caso de servicios en descanso semanal), art. 36 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 (para el caso de servicios en descanso semanal), art. 17.1 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (para el caso servicios en descanso semanal).

<sup>821</sup> Art. 32 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 (en labores de domingo y festivos se fija para los transportes discrecionales o regulares interprovinciales el doble de la paga de los transporte regulares provinciales, 24.64 euros y 12.32 euros respectivamente). Art. 12.3.A) CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>822</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 14 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>823</sup> Art. 11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

periodo máximo en que debe otorgarse dicho descanso compensatorio: dentro del mes siguiente<sup>824</sup>, dentro de los 14 días siguientes<sup>825</sup> o dentro de los 7 días siguientes<sup>826</sup>. Respecto a la compensación económica, en cualquier caso, se establece de distintas formas: señalando una cantidad fija<sup>827</sup>, o incrementando el salario con un porcentaje determinado<sup>828</sup>, mencionando que se retribuirá como horas extraordinarias<sup>829</sup>, o fijando una retribución elevada en “un día y medio de salario”<sup>830</sup>.

También se suele otorgar el denominado *plus de trabajo en domingos y festivos o plus de festivos* (monto dinerario determinado)<sup>831</sup>. Dicho plus se añade a las compensaciones antes mencionadas. La razón de fondo es premiar al trabajador de manera adicional por trabajar en esos días concretos (domingos o festivos), como una forma de diferenciarse aún más con los días de la jornada ordinaria. Finalmente, se encuentra un plus más específico todavía, el *plus de Nochebuena y Nochevieja*<sup>832</sup>, con las mismas características que el anterior, pero concedido sólo en caso de realizar labores el 25 de diciembre o 01 de enero y/o sus vísperas.

Cabe mencionar que algunas cláusulas disponen que la decisión de realizar o no labores en día de descanso semanal y/o en día festivo corresponde al trabajador<sup>833</sup>.

---

<sup>824</sup> Art. 11 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 12 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>825</sup> Art. 28 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>826</sup> Art. 8 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 19 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 y art. 36 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>827</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (92.13 por día trabajado), art. 14 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (55 euros), art. 28 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (49.83 euros), art. 30 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (9.32 por hora, pagando 4 horas como mínimo aunque se efectúen menos), art. 6 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (para el caso de labores en descanso semanal, 77.85 euros. Aunque en el art. 5 del convenio se deja la posibilidad de otorgar además descanso compensatorio por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores), art. 17.1 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (para el caso de labores en descanso semanal, 44.94 euros), art. 14.C) CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (21.24 euros ó 42.49 euros, dichas sumas están condicionadas a que se les otorgue o no el descanso compensatorio).

<sup>828</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (175%), art. 11 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 (75%), art. 30 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (140%), art. 12 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (140%) y art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (50%).

<sup>829</sup> Art. 11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 8 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002.

<sup>830</sup> Art. 45 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 36 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>831</sup> Art. 8 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (para el servicio discrecional: 18.94 euros y para el servicio regular: 9.48 euros), art. 6 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (10 euros por día trabajado), art. 63 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (este convenio le llama dieta o suplido: 4,31 euros), art. 11 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (10 euros), art. 15 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 (para servicios discrecionales: 27 euros) y art. 20 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (9.84 euros).

<sup>832</sup> Art. 31 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (30 euros), art. 20 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (71.68 euros por día o proporcional por hora), art. 29 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (denominado, plus de Navidad y Año Nuevo: 64.19 euros), art. 31 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (salario base, plus convenio y plus de antigüedad elevado en un 150%), art. 18 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (64.19 euros) y art. 23 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 (62.78 euros).

<sup>833</sup> Art. 28 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, aunque en este caso se deja abierta la posibilidad de acuerdo con el empresario: “...si la empresa necesitase el servicio de dicho conductor, este optará por descansarlo o trabajarlo, pudiendo la empresa en este sentido llegar a acuerdos con el trabajador”. Art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “Si de forma excepcional,... se precisa del trabajador..., éste podrá aceptar trabajar voluntariamente”. En el mismo supuesto se encuentra el art. 14 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, al señalar que los trabajos en domingos y festivos sólo pueden ser voluntarios por tratarse de horas extraordinarias.

Además, sólo un convenio colectivo se pone en el supuesto de prestación de servicios en un día que a la vez sea descanso semanal y fiesta abonable, en este caso “corresponderá 3 días de salario ó 2 días de descanso compensatorio”<sup>834</sup>. Además, como situación peculiar se otorga una suma alzada mensual como compensación por efectuar labores en las festividades “Dada la imposibilidad de que todos los trabajadores, puedan disfrutarlos 14 días festivos anuales retribuidos a que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores”<sup>835</sup>. Por último, el artículo 20 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 establece ciertas limitaciones a los trabajos en días domingos y festivos: “Las empresas que en el momento de entrada en vigor de este Convenio no vengan prestando servicio los domingos o festivos, no podrán modificar los actuales gráficos de servicio de sus empleados o establecer otros diferentes con el fin de ocupar los domingos o festivos, salvo en el único caso de adquirir nuevas explotaciones comerciales, teniendo las nuevas incluidos los domingos o festivos. Las empresas que en el momento de la entrada en vigor de este Convenio vengan prestando servicio los domingos o festivos debido a las características propias de sus concesiones, no podrán emplear mayor número de trabajadores los domingos o festivos que los utilizados en el momento de la entrada en vigor de este Convenio, salvo para el único caso de adquirir nuevas explotaciones comerciales.”.

## 5. Vacaciones

### A) Duración

De acuerdo al art. 38.1 ET, el período vacacional se establece por convenio colectivo o pacto individual, pero siempre teniendo como referencia mínima una duración de 30 días naturales.

Acogiendo la invitación del ET, los convenios colectivos analizados señalan la duración del descanso por vacaciones. La mayoría fijando el mínimo legal (30 días naturales)<sup>836</sup>. Los demás en cambio prefieren mejorar dicha cifra y establecer las siguientes duraciones: 31 días<sup>837</sup>, 32 días<sup>838</sup>, 33 días<sup>839</sup> e incluso 35 días<sup>840</sup>. Se quiere

---

<sup>834</sup> Art. 45 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002.

<sup>835</sup> Art. 17.1 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, sin embargo se da preferencia a los pactos que se hayan suscrito o se suscriban entre las empresas y los representantes de los trabajadores. La cláusula no se aplica a los trabajadores del transporte escolar ni al personal de no movimiento. La suma alzada es 43.89 euros (ó 37,62 euros por día) pagados mensualmente.

<sup>836</sup> Art. 15 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 15 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 26 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 44 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 7 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 35 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 15 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 27 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 17 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 10 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 28 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 25 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 29 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art.11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 9 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 9 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 18 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. XXIX CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 25 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y 17 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>837</sup> Art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 27 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 16 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 13

recaltar que en ciertos casos, la consideración de un descanso vacacional superior al de 30 días, ha sido producto de las reducciones sucesivas de la jornada anual durante la vigencia del convenio<sup>841</sup>.

Por otro lado, algunas normas convencionales se detienen a precisar qué ocurre con los trabajadores que tienen menos de un año de servicios en la empresa y de los que cesan durante el año en curso. Para el primer supuesto se señala el disfrute de una cantidad proporcional de días, según el tiempo que viene trabajando en la empresa<sup>842</sup>. Para el segundo caso, se señala un pago proporcional teniendo en cuenta el tiempo trabajado<sup>843</sup> o se insiste en el disfrute de las vacaciones de manera proporcional según el tiempo de servicios; se entiende que para la aplicación de esta última previsión se conoce previamente la fecha de cese del trabajador<sup>844</sup>. También algún convenio, partiendo de que el derecho a las vacaciones devenga al año de haber ingresado en la empresa, aclara que la duración de 30 días naturales se aplica a los trabajadores “que hayan cumplido un año completo en la empresa o que su contrato así lo prevea...” (art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002). Finalmente, en el art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, se regula un supuesto muy concreto: “A los trabajadores afectados por este Convenio, con contratos interanuales con duración inferior a un año se les respetará las vacaciones no prescribiendo el 31 de diciembre”.

## **B) Fijación del disfrute de las vacaciones y criterios convencionales que la condicionan**

Los llamados a establecer el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones son el empresario y el trabajador; sin embargo, el contenido de ese acuerdo puede venir condicionado por lo que señale el convenio colectivo “sobre planificación anual de las vacaciones” (art. 38.2 ET).

---

CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 39 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 23 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 21 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 11 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 y art. 14 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>838</sup> Art. 28 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>839</sup> Art. 15 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 y art. 19 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>840</sup> Art. 18 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>841</sup> Sobre las reducciones de jornada anual. *Vid. supra*. VI,2,A).

<sup>842</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 15 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 15 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 35 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 15 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 9 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 18 CC. de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 25 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 y art. 17 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>843</sup> En este caso, cuando no se ha disfrutado de las vacaciones durante el año y cesa el vínculo laboral, existe una imposibilidad de hecho que permite apartarse de lo dispuesto en el art. 38.1 ET, cuando señala que el descanso vacacional *no es sustituible por compensación económica*. Dicha excepción viene recogida en el art. 7.2 Directiva 93/104/CE, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: “El periodo mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral”. Art. 18 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>844</sup> Art. 17 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 y 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

Unos cuantos convenios colectivos recuerdan lo establecido por el ET respecto al pacto individual para marcar el periodo de disfrute del descanso vacacional<sup>845</sup>. Sin embargo otros pocos, parecen romper esta regla, al permitir que por decisión unilateral, los trabajadores elijan el período de disfrute de al menos una parte de sus vacaciones, con disposiciones como esta: “De los treinta días, quince días, o la parte proporcional, serán elegidos por el trabajador”<sup>846</sup>.

Por otra parte, la mayoría de las normas convencionales se esfuerzan más bien por señalar las pautas o criterios que han de tenerse en cuenta al momento de efectuar dicho pacto. Así se tiene:

- Se transcribe la versión del año 1980 del art. 35.2 ET, cuyo texto es el siguiente: “A falta de acuerdo se respetarán sobre planificación anual de vacaciones, los criterios siguientes: a) El Empresario podrá excluir como periodo 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 periodos 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”<sup>847</sup>.
- Se plantea la posibilidad de fraccionar las vacaciones, señalando en algunos casos que sólo se podrá fraccionar en dos periodos. Incluso se indica el número de días que ha de comprender cada periodo y/o en qué lapsos han de disfrutarse.
- Se establecen los meses del año en que deberá gozarse de las vacaciones (para el supuesto de vacaciones ininterrumpidas).
- Se dispone una distribución de las vacaciones de manera rotativa entre los trabajadores de año en año. Esto se traduce en no considerar un derecho del trabajador, mantener como fecha de disfrute de sus vacaciones la de los años precedentes.
- Las vacaciones no podrán iniciarse en un día señalado como de descanso.

A continuación se ampliará lo anterior según lo previsto en los convenios colectivos.

Además de las normas convencionales que mantienen el antiguo texto del art. 38.2 ET. Sólo uno introduce la preferencia de los trabajadores con hijos en edad escolar para disfrutar de sus vacaciones en el periodo de verano, no obstante, se señala el carácter rotativo de la medida para los trabajadores que se encuentren en la misma condición (art. 17.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002). Y otro para un caso concreto, se refiere al período de mayor actividad productiva y se añaden otras exclusiones: “... quince días o la parte proporcional, serán elegidos por el trabajador, excluyéndose los meses de alta producción para ello (de mayo a octubre, ambos inclusive), o al final del contrato, o períodos de ocupación en caso de temporales o fijos discontinuos” (art. 15 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004).

---

<sup>845</sup> Art. 39 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 y art. 29 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>846</sup> Art. 15 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004. Con un tenor similar, art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004. También encaja en el supuesto el art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, al señalar que, en caso de fraccionamiento de las vacaciones, el período de disfrute de 20 días será a elección del trabajador y los restantes 10 días por acuerdo entre las partes.

<sup>847</sup> Art. 29 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 y art. 39 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art.



Cabe mencionar que el fraccionamiento de las vacaciones no se plantea de manera imperativa, a excepción del CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (art. 10). Por lo demás, las disposiciones convencionales respecto al tema son de diversa índole. Se prevé la posibilidad de fraccionamiento con un máximo de dos períodos<sup>848</sup>; salvo en un supuesto, que permite romper ese límite pero por acuerdo entre el trabajador y la empresa (art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005). En las demás normas convencionales se señala la posibilidad de fraccionamiento sin indicar en cuántos períodos. También se encuentran cláusulas señalando, cuando la partición de las vacaciones es en dos períodos, el número de días de cada fracción: 15 días cada una<sup>849</sup> ó 15 y 16 días<sup>850</sup> ó 20 y 10 días<sup>851</sup>. Finalmente, se precisan los lapsos concretos para el disfrute de al menos uno de los periodos fraccionados: entre el 01 de julio y 15 de setiembre (art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril) BO. 3 mayo 2002) y entre el 01 de junio y el 30 de setiembre (art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo) e incluso el período de disfrute de ambas fracciones: la primera entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, y la segunda entre el 1 de mayo y el 30 de junio y entre el 16 de septiembre y el 30 de octubre (Todo ello salvo petición expresa del trabajador para disfrutarlas en otras fechas, art. 10 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004).

Sobre los meses del año planteados para el disfrute de las vacaciones de manera ininterrumpida, se encuentran los siguientes intervalos: entre marzo y diciembre<sup>852</sup>, entre el 01 de mayo y el 31 de octubre (salvo que se acuerde con el trabajador otra fecha)<sup>853</sup>, entre mayo y setiembre, y Navidad<sup>854</sup>; entre junio y setiembre<sup>855</sup>; cada dos años se disfrutarán entre el 01 de julio y el 15 de setiembre<sup>856</sup>; “en todo el año natural”<sup>857</sup>. Además, ciertas cláusulas disponen que al menos los 15 primeros días se disfruten entre mayo y octubre de manera ininterrumpida<sup>858</sup>, o entre enero y julio<sup>859</sup>. Nótese que de forma indirecta se abre la posibilidad del fraccionamiento de las vacaciones.

Se debe aclarar que la distribución rotativa de las vacaciones, se ha planteado en la mayoría de los convenios colectivos, como criterio para la elaboración del calendario de vacaciones (*infra* VI.5.E). No obstante, dos cláusulas convencionales recogen el mismo pero de manera general, en cuyo caso habrá de tenerse en cuenta cuando se fije el período de disfrute vacacional (art. 14 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 y art. 35 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002).

---

<sup>848</sup> Art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 16 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 17 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 28 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 9 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 18 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>849</sup> Art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 y art. 17 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>850</sup> Art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>851</sup> Art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>852</sup> Art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>853</sup> Art. 19 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>854</sup> Art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>855</sup> Art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

<sup>856</sup> Art. 9 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>857</sup> Art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 y art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>858</sup> Art. 15 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y art. 19 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003).

<sup>859</sup> Art. 25 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

En cuanto a la prohibición de iniciar el periodo vacacional en días de descanso, los convenios colectivos que regulan ello, especifican dichos días. A excepción del art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, que establece de manera general que: “las vacaciones no podrán comenzar en día de descanso”. Sobre la mención de los días concretos se tienen las combinaciones: descanso semanal<sup>860</sup>/descanso semanal y día festivo<sup>861</sup>/ festivo o su víspera<sup>862</sup>/ domingo, festivo o su víspera, entendiendo por festivo el que corresponda al descanso semanal<sup>863</sup>/ sábados, festivos o sus vísperas, considerándose festivo el día de descanso compensatorio<sup>864</sup>/ “el día de fiesta semanal del trabajador”<sup>865</sup>.

### C) Otras disposiciones relacionadas con el disfrute de las vacaciones

En este punto se abordan supuestos concretos, surgidos antes o durante el goce de las vacaciones y habiendo fijado previamente el periodo de su disfrute. Así en las normas convencionales se aprecian los siguientes casos y sus soluciones:

- *Si durante el período vacacional el trabajador se encuentra en situación de IT que requiera hospitalización:* se interrumpen las vacaciones (art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004), reanudando las mismas a continuación de finalizar la hospitalización (art. 23 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005). Las vacaciones se interrumpen y el empresario fijará la nueva fecha de vacaciones, siempre que la reincorporación del trabajador se produzca antes de finalizar el año natural al que le corresponden las vacaciones pendientes (art. 18 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, en este caso se precisa que la situación de IT debe haberse producido por accidente laboral). El periodo vacacional “que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa” (art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005).
- *Si durante el goce de las vacaciones el trabajador tiene que ser internado en establecimientos sanitarios:* disfrutará 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 vacaciones de sus compañeros (art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003). Ya sea por enfermedad o accidente; el período vacacional se interrumpe por el tiempo de la hospitalización (art. 25 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005. En el mismo sentido, el art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).
- *Si antes de iniciarse el período vacacional el trabajador se encuentra en situación de IT:* se fijará un nuevo período, siempre que se pueda disfrutar dentro del año natural (art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003). A partir del alta hospitalaria podrá disfrutarlas, previo acuerdo con la empresa respecto a la fechas<sup>866</sup> (art. 23 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO.

<sup>860</sup> Art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 y art. 17 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>861</sup> Art. 16 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>862</sup> Art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>863</sup> Art. 39.3 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>864</sup> Art. 7 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>865</sup> Art. 35 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>866</sup> El mismo art. 23 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, añade: “En caso de no entendimiento pasará a disfrutar las vacaciones pendientes en los meses de menor actividad laboral, optando el trabajador por cualquiera de esos meses. Estos meses serán designados por la empresa y serán los mismos para todos los años, salvo acontecimientos de importancia en un mes de un año determinado y sea necesario modificar el mes en cuestión”.

3 octubre 2005). Se disfrutará en otras fechas, siempre que no obstaculice el normal desarrollo organizativo de la empresa (art. 24.6 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005). Se iniciará obtenida el alta médica, salvo que la empresa y el trabajador pacten otra fórmula de disfrute (Sólo para las bajas producidas por accidente de trabajo, art. 25 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005). el trabajador “tendrá derecho a un nuevo señalamiento, de las vacaciones una vez concluida la IT” (Sólo para las bajas producidas por accidente de trabajo o por riesgo durante el embarazo, art. 18.7 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003). Serán disfrutadas una vez dado de alta y dentro del año natural (art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).

- *Si durante el período vacacional se coincide con un día festivo:* se compensaría con otro día o se abonaría con un máximo de dos días sobre los 30 días de vacaciones (art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005). Se otorgará su disfrute con posterioridad, “siempre que no suponga una prolongación automática de las vacaciones” (art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002). En festivos, “distintos de los domingos”, no serán consideradas como vacaciones y habrá de disfrutarse “aparate de las mismas” (art. 9 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002). Incrementarán el período vacacional “en tantos días como fiestas abonables haya” (art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).
- Se observan cláusulas más genéricas, Así se tienen: art. 10 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, que refiriéndose a las vacaciones señala: “Se disfrutarán por este concepto 31 días naturales al año, sin que puedan ser reducidos en caso de enfermedad o accidente”. Aunque no establece con claridad el procedimiento a seguir, habrá que entender por lo menos que las vacaciones se interrumpen y se seguirán disfrutando luego. Art. 17.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “La situación de la Incapacidad Temporal no supondrá detrimento del derecho a las vacaciones”. Art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004: “Las vacaciones no contarán como tales en períodos de IT de los trabajadores”. Art. 24.5 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “El disfrute de las vacaciones no absorberá ni anulará los descansos pendientes de disfrutar”.

Por último, conviene resaltar que en algunas normas convencionales se atiende el supuesto en el cual los trabajadores no logran disfrutar de sus vacaciones durante el año natural, es decir, antes del 31 de diciembre. En estos casos se señala, que “se disfrutarán dentro del primer trimestre del año siguiente” (art. 18 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005) o, de manera más concreta, se obliga a la empresa a “expedir recibo de adeudo de vacaciones” y recibo en mano, el trabajador podrá negociar con el empresario la nueva fecha de disfrute (art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004). Otros convenios colectivos en cambio, determinan que el disfrute de las vacaciones de todos los trabajadores ha de efectuarse durante el año natural<sup>867</sup>.

#### **D) Calendario de vacaciones**

Los convenios colectivos, al regular este punto, mencionan a los sujetos que han de realizar dicho calendario, algún alcance sobre el procedimiento de elaboración, la época en que ha de confeccionarse y de su publicación. Con ello especifican lo señalado por el

---

<sup>867</sup> Art. 24.7 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: “Las vacaciones se disfrutarán en todos los casos,... antes del 31 de Diciembre de cada año, no pudiendo ser sustituidas por compensación económica” y art. 28 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “Las empresas adoptarán las medidas oportunas para que todo su personal haya disfrutado las vacaciones, antes del 31 de Diciembre del año que corresponda”.

art. 38.3 ET: “El calendario laboral se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de sus vacaciones”.

Así la mayoría de las normas convencionales señala que el calendario de vacaciones ha de elaborarse de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (“Comité de empresa”, “delegados de personal”, “delegados sindicales”)<sup>868</sup>. Salvo el art. 18 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, que señala su realización *en colaboración* con los delegados de personal. Otros pocos precisan la elaboración acordada del calendario con los propios trabajadores, en caso ser menos de 6 en la empresa (art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002) o cuando no existan representantes de los trabajadores en la misma (art. 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004).

Por otro lado, algunas normas convencionales señalan determinado procedimiento o criterios para su elaboración, ello se aprecia en cláusulas como las siguientes: “a) Durante el mes de diciembre los trabajadores solicitarán por escrito el período en que desean disfrutar las vacaciones. b) La Empresa de conformidad con la legislación vigente, efectuará la distribución oportuna, debiendo comunicar la fecha vacacional durante los dos primeros meses del año natural del que se trate. c) Aquel trabajador que no haya solicitado las vacaciones en el plazo señalado, disfrutará las vacaciones cuando se lo indique la Empresa, perdiendo éste el derecho de prioridad.” (art. 27 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004). “En el último trimestre de cada año, quedará confeccionado el calendario para el disfrute de las mismas de la siguiente forma. Los trabajadores tendrán que solicitar en dicho trimestre las mencionadas vacaciones...” (art. 26 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002). Al elaborar los cuadros de vacaciones, “en lo posible *se armonizará la concesión* de las vacaciones dentro de los períodos solicitados *con las exigencias del servicio*” (art. 44 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002). “Los turnos de vacaciones se elaborarán... de tal forma que ningún trabajador tenga un trato de preferencia o discriminación a la hora del disfrute de sus vacaciones.” (art.7 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005). Al elaborar el calendario de vacaciones, “se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, los períodos punta de trabajo y las necesidades del personal” (art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005). Además, algunos convenios colectivos disponen, como criterio a seguir a la hora de elaborar el calendario laboral, la distribución rotativa del período de vacaciones entre los trabajadores de año en año<sup>869</sup>. En casi todos, se

---

<sup>868</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 26 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 44 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 7 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 27 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 10 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 28 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 25 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 24 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>869</sup> Art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 26 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 44 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 11 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 25 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

establece dicha pauta de manera imperativa, aunque el art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, plantea su introducción sólo por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

Sobre el período en que deberá confeccionarse el calendario vacacional, se tienen muy variadas opciones: en el mes de diciembre del año anterior<sup>870</sup>, en la última quincena de diciembre<sup>871</sup>, en el último trimestre de cada año<sup>872</sup>, antes del mes de noviembre del año anterior<sup>873</sup>, en el mes de enero de cada año<sup>874</sup>, antes del 15 de enero de cada año<sup>875</sup>, “a primeros de año”<sup>876</sup>, en los dos primeros meses del año<sup>877</sup>, en el primer trimestre del año<sup>878</sup>.

Por otra parte, sobre la época de comunicación del mencionado calendario, algunos prefieren repetir la indicación legal, es decir, al menos 2 meses antes del comienzo del disfrute de las vacaciones<sup>879</sup>: De ellos, cabe destacar el texto del art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, pues tiene una mayor claridad y sigue la finalidad del art. 38.3 ET; la cláusula señala que el calendario vacacional: “deberá estar expuesto en los tablones de anuncio dos meses como mínimo antes del inicio del disfrute del período vacacional *del trabajador que inicie primero las vacaciones en dicha empresa* y en todo caso antes del día 15 de Enero de cada año”. Otros convenios proponen la comunicación: en el mes de octubre del año anterior (art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002), el 31 de diciembre (art. 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004), en el mes de diciembre de cada año (art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002); entendiéndose que los plazos mencionados, respetan como mínimo los dos meses anteriores al disfrute de las vacaciones del primer trabajador en la empresa (art. 38.3 ET).

Es discutible una previsión como la del art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004<sup>880</sup>, que señala, (, la comunicación por escrito a cada trabajador, con tres meses de anticipación al menos a la fecha del disfrute de sus vacaciones. Situación distinta, en cambio, es la del art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, que obliga, además de la exhibición del calendario de vacaciones, a comunicar por escrito a cada trabajador su fecha de disfrute. Conviene hacer notar, que la importancia del conocimiento global de los períodos de disfrute de todos los trabajadores, a través de la publicación del calendario laboral, radica en la posibilidad que tienen éstos de realizar reclamaciones sobre las fechas asignadas a alguno o algunos de sus compañeros (art. 38.2 ET y 125.d) LPL)<sup>881</sup>.

---

<sup>870</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>871</sup> Art. 15 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

<sup>872</sup> Art. 26 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002.

<sup>873</sup> Art. 21 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>874</sup> Art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>875</sup> Art. 8 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>876</sup> Art. 25 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>877</sup> Art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004.

<sup>878</sup> Art. 27 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 12 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 (en este caso se señala, “antes del 01 de abril”), art. 11 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>879</sup> Art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 39.3 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 17 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 17 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 29 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>880</sup> En caso de no realizarse el calendario de manera conjunta con el Comité de empresa, por no existir éste.

<sup>881</sup> Sobre este punto, revisar los comentarios del art. 38.2 y 3 ET, en: MONTOYA MELGAR, A.; GALIANA MORENO, J.; SEMPERE NAVARRO, A. y RÍOS SALMERÓN, B.: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, 5ª Ed., Thomson, Aranzadi, Madrid, 2003, pp. 285-286.

Por último, interesa mencionar que algunas normas convencionales permiten la modificación del calendario de vacaciones, que en algunos casos no requiere más trámite que la comunicación y en otros el acuerdo de las partes. Ello se aprecia en las siguientes cláusulas:

- “Señaladas las vacaciones la Empresa, por necesidad de servicio podrá modificar la fecha de disfrute, siempre que lo comunique, al trabajador afectado con una antelación mínima de dos meses” (art. 7.d) CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004). “Una vez fijados los períodos de vacaciones, si la empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a alguno o algunos de los trabajadores/ as, deberá avisarlo con una antelación de, al menos dos meses” (art. 25 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005).
- “Todo ello sin perjuicio de la posibilidad de cambios en bs períodos de disfrute de vacaciones por acuerdo entre los trabajadores o entres éstos y la empresa” (art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004).
- “Una vez establecido el calendario de vacaciones no podrán ser modificados los períodos establecidos salvo en los siguientes casos: 1º.-Que sean permutados dos períodos entre trabajadores de la misma categoría, siendo preceptivo que dichos trabajadores comuniquen por escrito firmado por ambos, a la empresa dicha decisión y que la empresa lo autorice por escrito. En caso de negativa por parte de la empresa dicha negativa será argumentada por escrito recogiendo los motivos. Caso de no existir contestación ni negativa escrita se entenderá concedida la permuta. 2º.-Que un trabajador solicite por escrito a la empresa el cambio del período adjudicado, siempre que dicho cambio no perjudique a otro trabajador” (art. 10 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002).
- “Fijado el calendario de vacaciones, los trabajadores podrán permutarse las mismas, previa comunicación a la empresa en el plazo de treinta días desde la fijación del citado calendario o, previa conformidad de la empresa, transcurrido dicho plazo” (art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002).

## E) Retribución de las vacaciones

Sobre el momento en que ha de recibirse la retribución por vacaciones, sólo dos convenios colectivos señalan, de manera expresa, que la misma se entregará al inicio de las vacaciones (art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 9 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004). Ante el silencio de las normas convencionales, habrá que recordar lo dispuesto en el art. 7.2 Convenio nº 132 OIT, “El monto debido... deberá ser pagado a la persona empleada interesada antes de sus vacaciones, a menos que se haya previsto de otro modo en un acuerdo que vincule al empleador y a dicha persona”.

En cuanto a los conceptos incorporados en la retribución por vacaciones, se observa una gran variedad. Así algunos salario base se suman además: sólo el plus de antigüedad<sup>882</sup>/ plus de antigüedad + plus convenio<sup>883</sup>/ plus personal consolidado + plus

---

<sup>882</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 39 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 28 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 20 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 27 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005.

<sup>883</sup> Art. 35 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 17 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 21 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y art. 16 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002; en los dos últimos convenios se suma además una cantidad dineraria señalada como plus o como indemnización, respectivamente, que al parecer corresponde a la *bolsa de vacaciones*.

convenio + plus de disponibilidad + plus de transporte<sup>884</sup>/ plus convenio + plus de antigüedad + plus de transporte<sup>885</sup>/ gratificación de actividad<sup>886</sup>/plus de antigüedad y prima de asistencia<sup>887</sup>/ plus de antigüedad + plus conductor perceptor<sup>888</sup>. Otros en cambio hacen menciones genéricas sobre el monto del pago por vacaciones: “los salarios que correspondan al trabajador de manera ordinaria” (art. 20 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005. “los salarios que correspondan según convenio” (art. 13 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003). O simplemente se señala el período vacacional será retribuido “en función de salario real”<sup>889</sup>; sin hacer mayores aclaraciones, salvo el art. 17 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, al señalar que: “se entenderá por salario real el promedio de los ingresos totales obtenidos por el trabajador en jornada ordinaria durante los tres meses anteriores a la fecha de vacaciones”. Otras cláusulas convencionales en cambio prefieren mencionar los conceptos excluidos, así contemplan como pago por las vacaciones, el salario íntegro menos las dietas y ni las horas extras (art. 14 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 y art. 14 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).

Por otra parte, menos de la mitad de los convenios colectivos otorgan la denominada *bolsa de vacaciones*, además de la retribución por vacaciones. De ellos, casi la totalidad establece un monto fijo<sup>890</sup>; salvo el art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, que señala como bolsa de vacaciones: cuatro días de descanso en el mismo año de disfrute del período vacacional y el art. 54 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, que da como alternativa: 5 días más de vacaciones o 204.98 euros. Cabe mencionar que en algunos casos se condiciona la recepción de dicha bolsa a un supuesto concreto, como estos: si por acuerdo no se gozan de las vacaciones en época de verano<sup>891</sup>, por no disfrutar de las vacaciones entre el 15 de junio y el 15 de setiembre<sup>892</sup>, cuando no se disfruten las vacaciones según la fecha del calendario de vacaciones<sup>893</sup>.

## 6. Licencias retribuidas

En este tema, los convenios colectivos analizados suelen partir de los mismos supuestos de hecho generadores de los permisos o licencias retribuidas previstas en el ET (art. 37, art. 23.1.a)). Ya sea para repetir la regulación estatutaria, ya sea para

---

<sup>884</sup> Art. XXIX CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>885</sup> Art. 17 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>886</sup> Art. 29 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, dicha gratificación abonable por 25 días.

<sup>887</sup> Art. 28 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>888</sup> Art. 16 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, además añade que: “Las empresas que a efectos de vacaciones computen además de los conceptos retribuidos señalados en este artículo, alguna otra cantidad, seguirán abonándola”.

<sup>889</sup> Art. 10 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 11 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 19 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. 14 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>890</sup> Art. 33 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (68.89 euros anuales, se paga al inicio de las vacaciones), art.44 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (el monto se indica en las tablas salariales; además señala expresamente que se otorga por gastos de desplazamiento vacacional y por tanto es suplido), art. 27 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (75.07 euros anuales, se paga a inicio de las vacaciones y se menciona expresamente que tiene naturaleza extrasalarial), art. 28 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (41.83 euros), art. 16 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005 (50.86 euros, se paga al inicio de las vacaciones), art. 28 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (126.67 euros) y art. 19 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (83.44 euros, se paga al inicio de las vacaciones y se menciona expresamente que tiene naturaleza extrasalarial).

<sup>891</sup> Art. 27 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>892</sup> Art. 54 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>893</sup> Art. 16 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

mejorarla parcialmente, o para añadir supuestos nuevos. Siendo lo más común, encontrar una combinación de todas ellas en una misma cláusula. Debido a que las repeticiones o remisiones a la norma legal no requieren mayor comentario, este apartado se centrará en los aspectos originales que por vía convencional se introducen.

## **A) Mejoras convencionales de los supuestos de interrupción previstos en el ET**

A efectos de mejor sistematización, se incluirán en un mismo apartado, según sea el caso: las mejoras cuantitativas de los permisos legales, así como, la ampliación de los sujetos que podrían suscitar los permisos (cónyuge, tíos, etc.); en este último caso, en puridad se estaría ante permisos de creación convencional, pero se prefiere incluirlos en este punto porque el supuesto de hecho del que parten (muerte, enfermedad grave, etc.) coincide con los ya previstos en el ET.

### **a) Matrimonio**

La licencia de 15 días naturales por matrimonio (37.3.a) ET), se eleva a: dieciséis<sup>894</sup>, diecisiete<sup>895</sup>, dieciocho<sup>896</sup> y hasta veinte<sup>897</sup> días. Como medida complementaria para prolongar el tiempo de ausencia del trabajador luego de su matrimonio, se prevé la posibilidad de acumular este permiso a las vacaciones anuales (art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005); señalando en algún caso como requisito: que el trabajador tenga un año en la empresa y se acuerde con el empresario la acumulación (art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005) o que las necesidades del servicio lo permitan (art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002). En el art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, se mantienen los 15 días, pero se permite su ampliación por dos días más en caso de desplazamiento. Por otro lado, el art. 25 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, combina el permiso por matrimonio con un supuesto de suspensión del contrato de trabajo (art. 45.2 ET); puesto que permite aumentar a los 15 días, 5 días más a petición del trabajador pero sin derecho a retribución por los días adicionales. Por último, en el art. 29 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 se deja claro que esta licencia, “no podrá ser absorbida, por ninguna otra licencia ni por vacaciones”.

El permiso regulado en el ET, es aplicable a los matrimonios reconocidos como tales en el ordenamiento jurídico. No obstante, algunos convenios amplían este supuesto a las uniones de hecho que pudieran mantener sus trabajadores<sup>898</sup>; incluso el art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, deja clara su aplicación a uniones de hecho “con independencia de su orientación sexual”.

### **b) Nacimiento de hijo**

---

<sup>894</sup> Art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 y art. 17 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>895</sup> Art. 46 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>896</sup> Art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003.

<sup>897</sup> Art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 38 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 29 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>898</sup> Art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 y art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.



Algunos convenios colectivos mantienen los dos días señalados para este permiso, pero lo aumentan en caso de haberse requerido intervención quirúrgica (un día más)<sup>899</sup> y por desplazamiento (uno, dos o tres días más)<sup>900</sup>.

Otras normas convencionales en cambio sí hacen una mejora directa respecto a los dos días establecidos por el ET. Se otorga la licencia por nacimiento de hijo por: cuatro días<sup>901</sup>, aunque es más frecuente el plazo de tres días<sup>902</sup>, ampliables éstos a cuatro días por desplazamiento<sup>903</sup>, pero también a cinco días por desplazamiento<sup>904</sup>. Algunos convenios además de considerar la situación de traslado, plantean otras para motivar el incremento de cinco días: si el parto no fuera normal<sup>905</sup> o por gravedad en el parto<sup>906</sup>.

Se quiere resaltar que algunas cláusulas señalan la causa de este permiso por "alumbramiento de esposa"<sup>907</sup>, cuando el mismo ha sido pensado, siguiendo la línea del ET, por el *nacimiento de un hijo*, independientemente del vínculo (matrimonial o no) que una al trabajador con la madre. Sólo en el art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, se incluye en este caso al alumbramiento de la compañera, en los demás queda la incertidumbre interpretativa.

### c) Fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad

Abarcando a los mismos sujetos causantes del permiso legal (art. 37.3.b) ET), se mejoran los días de permiso a: 3 días<sup>908</sup> e incluso el aumento por desplazamiento se fija en 5 días<sup>909</sup>. En otros casos, se establecen mejoras especificando el sujeto o sujetos

---

<sup>899</sup> Art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>900</sup> Art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 25 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, respectivamente. En el último convenio se refiere a *días hábiles*.

<sup>901</sup> Art. 38 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 y art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>902</sup> Art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 23 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (días laborables) y art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 (*días hábiles*).

<sup>903</sup> Art. 18 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003.

<sup>904</sup> Art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 13 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 y art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>905</sup> Art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 y art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004.

<sup>906</sup> Art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 y art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005; este convenio se señala *días laborables*, salvo que coincida con vacaciones o IT del trabajador.

<sup>907</sup> Art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003). De todos ellos, sólo en el art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, se incluye en este caso al alumbramiento de la compañera.

<sup>908</sup> Art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>909</sup> Art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 y art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002. A pesar de que en el ET no queda del todo clara la naturaleza de los días planteados (naturales o hábiles). Cabe mencionar que el último convenio colectivo mencionado, hace referencia a *días laborables*. En esa misma línea, el art. 25 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, aunque no mejora el supuesto del ET, sí aclara que se trata de *días hábiles*.

generadores de las licencias. Así se tiene: a) muerte de *hijo*: 3 días, incrementado en 1 por desplazamiento<sup>910</sup>, ó 5 días<sup>911</sup>, que podrá aumentar por acuerdo con el empresario; y en caso de desplazamiento se incrementa en 2 días más<sup>912</sup>. b) muerte de *padres e hijos*: tres<sup>913</sup> ó cinco<sup>914</sup> días, estos últimos, ampliables en dos días más por desplazamiento<sup>915</sup>. c) muerte de *padres, hijos y hermanos*: tres días, prorrogables a cinco días por desplazamiento<sup>916</sup>. c) muerte de *padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos e hijos*: tres días y aumentados a cinco días por desplazamiento<sup>917</sup>.

Se quiere mencionar, la regulación del art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, sobre muerte de hermano político, en el que se establece un día de permiso (ampliable a 4 días en caso de desplazamiento); contra lo previsto por el art. 37.3.b) ET, que señala dos días de licencia. Nótese que esta situación no desaparece por el hecho de conceder el mismo plazo legal en caso de desplazamiento, pues si un trabajador tuviera que acudir al entierro de su cuñado(a) sin que exista desplazamiento, sólo podría ausentarse un día, cuando por ley le corresponden dos días.

Se encuentra la ampliación del supuesto por fallecimiento de “tíos carnales”<sup>918</sup> (3º de parentesco), y en un caso, a este término se le agrega “consanguíneos o afines”, se entiende para incluir a los parientes del cónyuge<sup>919</sup>. Para este caso se prevé un tiempo de permiso de 1 día<sup>920</sup>, ampliable por el *tiempo necesario* en caso de desplazamiento<sup>921</sup>. También se encuentra la ampliación ilimitada de este supuesto, al referirse sin más al fallecimiento de los *ascendientes o descendientes*<sup>922</sup>, incluso políticos<sup>923</sup>; en estos casos se otorga un permiso de 3 días, aumentado a 5 días por desplazamiento. Un caso muy peculiar se encuentra en el art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, que otorga un día de licencia por muerte de parientes *consanguíneos allegados*.

Partiendo de la premisa de que el cónyuge no es pariente. Es frecuente encontrar cláusulas que, supliendo el vacío legal, otorgan el permiso por *fallecimiento de cónyuge*, por un lapso de: diez días<sup>924</sup>, cinco días<sup>925</sup> (ampliable en dos días más por desplazamiento)<sup>926</sup>; cuatro días<sup>927</sup>; tres días<sup>928</sup>, (ampliable en uno<sup>929</sup> o dos<sup>930</sup> días más

---

<sup>910</sup> Art. 18 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>911</sup> Art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>912</sup> Art. 18 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>913</sup> Art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (*días naturales*).

<sup>914</sup> Art. 38 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (*días naturales*), art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 y art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004.

<sup>915</sup> Art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>916</sup> Art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>917</sup> Art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (*días naturales*).

<sup>918</sup> Art. CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, aunque en este último caso sólo se hace referencia a los “tíos”.

<sup>919</sup> Art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>920</sup> Art. CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 y art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>921</sup> Art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (*días naturales*).

<sup>922</sup> Art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>923</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, en este caso se incluye también a los hermanos.

<sup>924</sup> Art. 38 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>925</sup> Art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (*días naturales*), art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (señala días laborables, salvo que coincida con vacaciones o IT del trabajador).

<sup>926</sup> Art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 y art. 18 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, en este convenio se deja la posibilidad de ampliar el permiso de 5 días, cuando no se requiera desplazamiento, por acuerdo con el empresario.

por desplazamiento e incluso se incrementa a diez días si el hecho se produce en el extranjero<sup>931</sup>; dos días<sup>932</sup> (aumentando a cuatro días en caso de desplazamiento)<sup>933</sup>. Es importante notar que algunos de los convenios colectivos que recogen este supuesto lo amplían al caso de *muerte de la conviviente*<sup>934</sup>.

#### **d) Enfermedad o accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**

Los convenios colectivos que recogen este supuesto, no hacen referencia al supuesto de *accidente grave*, introducido en el ET por el art. 1.b) de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar<sup>935</sup>. Prefieren acoger más bien la redacción originaria del artículo 37.3.b) ET, tal vez porque entienden que el término “enfermedad” incluye también el de “accidente”; que es como se entendía de forma generalizada la norma en cuestión antes de la reforma. Dicho esto, se puede encontrar una mejora en los supuestos de enfermedad grave y hospitalización de los parientes según la norma legal, de 3 días, aumentados en cinco por desplazamiento<sup>936</sup>.

Por lo demás, en vista de la heterogeneidad de disposiciones que regulan estos supuestos, se mostrarán las mejoras cuantitativas según la agrupación de los permisos y/o sujetos causantes realizadas en las normas convencionales. Así se tiene:

- *enfermedad grave de hijo*: tres días, aumentando a cuatro por desplazamiento<sup>937</sup>.
- *enfermedad grave de padres e hijos*: cinco días, con dos días más por desplazamiento<sup>938</sup>.
- *enfermedad grave de padres, hijos y padres políticos*: cinco días, incrementados a ocho por desplazamiento y a diez si el hecho se produce en el extranjero<sup>939</sup>.
- *enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos y hermanos*: cinco días, aumentados en dos más por desplazamiento<sup>940</sup>.
- *enfermedad grave o intervención quirúrgica* (de todos los sujetos señalados en el ET): tres días, incrementado en cinco días por desplazamiento<sup>941</sup>.

Por otro lado, se amplía el supuesto sin hacer limitaciones de grado de parentesco, cuando al regular un determinado permiso se señala simplemente: *ascendientes o descendientes*. Esto se aprecia al conceder las siguientes licencias: *enfermedad grave*

---

<sup>927</sup> Art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>928</sup> Art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (*días naturales*).

<sup>929</sup> Art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (*días naturales*).

<sup>930</sup> Art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (*días naturales*), art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 y art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>931</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>932</sup> Art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 y art. 27 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005. Mientras que el primero señala *días naturales*, el segundo se refiere más bien a *días laborables*.

<sup>933</sup> Art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>934</sup> Art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>935</sup> Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

<sup>936</sup> Art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003. Para este mismo caso, el art. 25 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, sin mejorar el número de días de permiso, hace mención a días *hábiles*.

<sup>937</sup> Art. 18 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.

<sup>938</sup> Art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>939</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>940</sup> Art. 38 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>941</sup> Art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

de tres días prorrogables a criterio del empresario<sup>942</sup>; *enfermedad grave o intervención quirúrgica* de uno a tres días o de uno a cinco días en caso de desplazamiento<sup>943</sup> y *enfermedad grave u hospitalización*: dos días<sup>944</sup>.

Se debe recordar que estos permisos también se generan por enfermedad, accidente u hospitalización de los parientes del *cónyuge* (hasta el 2º de afinidad), pero no por los parientes del/la *compañero(a)*. Ante ello, algunos convenios colectivos equiparan los permisos dados al trabajador por razón del vínculo matrimonial a los que podrían surgir en caso de tener una pareja de hecho<sup>945</sup>.

Pasando a otro punto, nuevamente las normas convencionales salen al paso ante un supuesto olvidado por la norma legal, el permiso por *enfermedad grave u hospitalización del cónyuge*. Respecto al permiso por enfermedad grave; en algún caso se exige que la enfermedad grave venga acompañada de “ingreso en clínica” (art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004) o de “hospitalización” (art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002); al parecer, lo que realmente motiva estos permisos es el supuesto de hospitalización más que el de enfermedad grave. Sólo en un caso se especifica la forma, aunque obvia, de justificar la ausencia al trabajo por enfermedad del cónyuge, con certificado médico (art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005). Los tiempos señalados para esta licencia son: cinco días, aumentados a siete<sup>946</sup>, u ocho días por desplazamiento y diez días si el hecho ocurre en el extranjero<sup>947</sup>; tres días<sup>948</sup>, aumentado según criterio del empresario<sup>949</sup>; dos días, aumentado a cuatro días en caso de desplazamiento<sup>950</sup>. En algún caso se concede el permiso por *enfermedad grave o intervención quirúrgica* de la cónyuge: de uno a tres días y de uno a cinco días en caso de desplazamiento (art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003). También se otorga la licencia de *hospitalización* (por enfermedad común) por dos días (art. 11 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003).

En cuanto a ampliar estos supuestos a el/la pareja de hecho del trabajador, sólo se ha contemplado para el supuesto de *enfermedad grave*<sup>951</sup>.

#### **e) Traslado del domicilio habitual**

El art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, mantiene un día por esta licencia pero la aumenta a dos días si el traslado es fuera del término municipal de donde vive el trabajador. También el art. 25 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, mantiene un día pero otorga 30 días de permiso “si el traslado fuese como consecuencia de movilidad geográfica del trabajador a instancias de la

<sup>942</sup> Art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>943</sup> Art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, también se incluye en esta mejora a los hermanos.

<sup>944</sup> Art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>945</sup> Art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004.

<sup>946</sup> Art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 y 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>947</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>948</sup> Art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 y 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, en ambos convenios se indica *días naturales*.

<sup>949</sup> Art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

<sup>950</sup> Art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>951</sup> Art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

empresa<sup>952</sup>. Por lo demás, los pocos convenios colectivos que mejoran directamente este permiso, señalan un plazo de: un día y medio<sup>953</sup> o dos días, ampliables estos últimos a 3 días<sup>954</sup> ó 4 días<sup>955</sup>, en caso de que se tenga que efectuar algún desplazamiento para dicho cambio de domicilio.

#### **f) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses**

Las normas convencionales que recogen este supuesto repiten lo señalado en el art. 34.7 ET, sin embargo se puede encontrar una innovación en el art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 29 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, pues otorgan el permiso por lactancia de un hijo *menor de 12 meses* y además se deja la posibilidad de *reducir en una hora* la jornada normal de trabajo (frente a la media hora prevista legalmente).

Por otro lado, según el art. 37.4 ET, el permiso por lactancia se disfrutará por uno de los padres en caso de que ambos trabajen; sin hacer mayores precisiones sobre cómo ha de hacerse operativa la elección del permiso por los padres. Por ello, conviene destacar el art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y el art. 29 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, que señalan lo siguiente: “En el caso de matrimonio en el que ambos cónyuges trabajan solo podrá utilizar este derecho uno de ellos, *teniendo la obligación de justificar ante la empresa que conceda el permiso que el otro cónyuge no está utilizando este derecho*”. Coincidentemente, en estas cláusulas también llama la atención su referencia a los cónyuges (matrimonio), ya que la norma legal concede el permiso por lactancia basándose únicamente en la situación de paternidad o maternidad biológica del trabajador(a).

#### **g) Guarda legal**

Además de los convenios colectivos que reproducen el texto legal, sólo se encuentra la cláusula convencional que establece una limitación respecto a las reducciones de jornada por guarda legal. Es el art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002: “Dicha reducción no excederá de 2 años, y no se podrá solicitar nuevamente hasta pasados dos años de la finalización de la última”.

#### **h) Realización de exámenes académicos**

Según el art. 23.1.a) ET, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, “cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”. Dejando en manos del convenio colectivo los términos del ejercicio de este derecho (art. 23.2 ET). A pesar de la remisión expresa a las normas convencionales para la regulación de este tema, se aprecian pocas previsiones al respecto. Éstas son:

- “Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en centros de formación académica o profesional, siendo retribuidos los diez primeros días solicitados al año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número” (art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005).

---

<sup>952</sup> Nótese que este es un supuesto distinto y adicional al permiso regulado en el art. 40.4 ET para los casos de *desplazamiento*.

<sup>953</sup> Art. 29 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

<sup>954</sup> Art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 y art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, en ambos se otorga el incremento si el desplazamiento es fuera de la localidad de residencia del trabajador.

<sup>955</sup> Art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, si el traslado es fuera de la provincia de residencia del trabajador.

- “Permisos por estudios: las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, con aportación por el trabajador del oportuno justificante del permiso” (art.13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004).
- “Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes en centros, y de estudios, oficiales” (art. 38 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004).
- “En los casos de exámenes en Centros Oficiales Privados, y siempre que el trabajador acredite [estar] matriculado en ellos, tendrá derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los mismos en el centro correspondiente, debiendo acreditar regreso su participación en las pruebas” (art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002).

En estos tres últimos casos, no hay una limitación del número de exámenes por los que se concederá el permiso, como sí ocurre en el primer supuesto.

- El art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, que nuevamente remite al ordenamiento jurídico: “Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Ley”.

- Y finalmente, algunos sólo reproducen lo señalado por el art. 23.1.a) ET<sup>956</sup>.

Sobre permisos para la realización de cursos de formación continua *vid.* III.3.

## **B) Permisos de creación convencional**

### **a) Adopción**

Este permiso viene previsto normalmente junto con el de nacimiento, otorgándole el mismo tiempo de ausencia al trabajo. Cabe mencionar que aún son muy pocos los convenios colectivos que lo incluyen en su texto. En ellos se señala un permiso por adopción de dos días o tres días, incrementados a 4 días o cinco días, respectivamente en caso de desplazamiento (art.24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 21 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y art. 18 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005).

### **b) Matrimonio de parientes y otros eventos familiares**

Salvo, dos normas convencionales que se refieren de manera general al primer o segundo grado de parentesco para referirse al matrimonio de los familiares, la mayoría indica de manera concreta de qué familiar o familiares se trata para conceder los días de licencia.

Por matrimonio de parientes de primer grado, dos días de permiso<sup>957</sup> o un día (consanguíneos o afines)<sup>958</sup>. Por matrimonio de parientes de segundo grado,

---

<sup>956</sup> Art. 36 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

consanguíneos o por afinidad, un día de permiso (art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005). La opción más usual es agrupar a *padres, hijos o hermanos*, para conceder el permiso por matrimonio de: un día<sup>959</sup>, ampliable a dos<sup>960</sup> o tres<sup>961</sup> días por desplazamiento. Pero también se encuentran otras previsiones. Por boda de *hijos*: dos días ampliables a cuatro por desplazamiento<sup>962</sup>. Por matrimonio de *hijos o hermanos*: un día, y tres por desplazamiento (art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005). Por matrimonio de *hijos o hermanos, consanguíneos o políticos*: un día, incrementado a dos por desplazamiento (art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005). Por matrimonio de *padres o hijos*: un día (art. 13 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004). Por matrimonio de *padres, hijos o hermanos, consanguíneos o políticos*: un día<sup>963</sup>; o dos días ampliables a cinco por desplazamiento y a 10 días si la boda es en el extranjero<sup>964</sup>. En los casos donde se ha previsto el permiso por el matrimonio de algún pariente del cónyuge (parientes por afinidad), algunas normas convencionales consideran afines a los familiares de la pareja de hecho (art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico).

Los otros eventos familiares por los que otorgan permisos, son básicamente: bautizos y primeras comuniones. Así se tienen las siguientes opciones: Por bautizo o primera comunión de hijos<sup>965</sup>, o de hijos y hermanos<sup>966</sup>. Por bautizo de hijos<sup>967</sup>. Por primera comunión de hijos y nietos<sup>968</sup>. En todos los casos se concede un día de permiso. Un caso singular es el del art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, pues concede el permiso por primera comunión o “ceremonia similar en otras religiones”.

### c) Asuntos propios

La mayoría de las normas convencionales contemplan este supuesto, otorgando uno<sup>969</sup>, dos<sup>970</sup>, tres<sup>971</sup>, cuatro<sup>972</sup> o siete<sup>973</sup> días de permiso. Especial atención merecen

---

<sup>957</sup> Art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, respectivamente.

<sup>958</sup> Art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>959</sup> Art. 20 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, en este último convenio se agrega a los nietos.

<sup>960</sup> Art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>961</sup> Art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>962</sup> Art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002.

<sup>963</sup> Art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.

<sup>964</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>965</sup> Art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>966</sup> Art. 38 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>967</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>968</sup> Art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>969</sup> Art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 46 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 20 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 37 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 28 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (a partir del 2006 el permiso por asuntos propios será de dos días), art. 25 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 27 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo

aquellas cláusulas que otorgan el permiso para asuntos propios (dándole o no ese nombre), *con cargo a las vacaciones*; aunque en este caso se estaría ante un adelanto del descanso vacacional más que ante un permiso autónomo (art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y el art.12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004). Por otro lado, el art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, separa el permiso por asuntos propios de otro innominado (aunque parece tener la misma motivación), con la finalidad de señalar mayores plazos y requisitos al primero, el artículo en mención señala: “f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios, justificados documentalmente, que no admiten demora de 1 a 5 días, según distancia, con las limitaciones de que no pueden coincidir con una ausencia superior al 12% de la plantilla por cualquier circunstancia, salvo vacaciones y descansos. g) Para todos los trabajadores, 2 días, avisándose con al menos 5 días de antelación”. Un peculiar permiso por asuntos propios se encuentra en el art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, pues se concede aquel “como consecuencia de *asistencia a actos religiosos con relevancia familiar*”; se otorga un día de permiso.

Se aprecia que en la regulación convencional de este permiso, se establecen algunos requisitos para su otorgamiento, estos son: solicitar dicho permiso con cierto tiempo de antelación (normalmente, quince<sup>974</sup>, tres<sup>975</sup> o dos<sup>976</sup> días), que un determinado porcentaje de la platilla no coincida con los días solicitados por el trabajador (lo más común, 5%<sup>977</sup> ó 10%<sup>978</sup>) y que no se disfrute junto a las vacaciones<sup>979</sup> aunque alguno establece más bien que ha de acumularse a las vacaciones (art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004). También se suele prohibir su acumulación, además del descanso

---

2003, art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 38 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 18 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y art. 41 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (a partir del 2007 el permiso por asuntos propios será de dos días).

<sup>970</sup> Art. 28 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 23 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 13 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art.11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 y art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>971</sup> Art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 8 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 25 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>972</sup> Art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

<sup>973</sup> Art. 16 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>974</sup> Art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y art. 28 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005.

<sup>975</sup> Art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y art. 8 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>976</sup> Art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 46 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 13 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 27 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 27 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 25 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

<sup>977</sup> Art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 41 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>978</sup> Art. 28 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>979</sup> Art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 41 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 25 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.



vacacional, al día de descanso semanal (art. 28 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002), o sólo se exige su no acumulación con los días festivos, salvo criterio o acuerdo con el empresario (art. 20 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005). En otras normas convencionales en cambio, se admite el disfrute del permiso por asuntos propios unido a otras licencias, las previstas en el art. 37.3 a),b) y c)<sup>980</sup> o unida a un festivo, aunque “el empresario podrá solicitar justificación expresa y fehaciente” en esos casos (art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003).

Otras previsiones sobre el periodo de disfrute de este permiso se encuentran en el art. 9 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, al establecer que el disfrute de la licencia no puede coincidir con los domingos o festivos; asimismo dispone que no podrá disfrutarse entre el 15 y el 31 de diciembre; y el art. 27 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, aclara que el día de permiso por asuntos propios no disfrutado en el año no podrá ser acumulado para el año siguiente.

#### **d) Asistencia a consulta médica**

También es habitual encontrar este supuesto en los convenios colectivos analizados, dando la licencia por el tiempo necesario para asistir a la consulta médica<sup>981</sup>. Como normas destacables, se tienen: el art. 38 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, otorga el permiso siempre que deba realizarse en una localidad distinta al de residencia del trabajador, el art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, que especifica la concesión del permiso por seis días y medio en el transcurso del año. Y una combinación de ambos, que concreta el permiso por tres días pero siempre que deba efectuarse en una localidad distinta (art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 y art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004). Por otra parte, algunas cláusulas plantean la licencia sólo en caso de ser ordenada por un facultativo de la empresa o de la Seguridad Social<sup>982</sup>, salvo el art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, que concibe este permiso sólo para “acudir a consulta médica del sistema de la Seguridad Social”. Los demás no hacen precisiones al respecto.

Finalmente, conviene hacer notar, la disposición del art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, pues otorga el permiso no sólo al trabajador que lo necesite directamente, sino también aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicos, dando dos días naturales al año “para asistir a consultas médicas para dichos hijos, siempre que implique desplazamiento a más de 100 km. O un día a menos de la citada distancia”.

#### **e) Revisión del carné de conducir**

Sin duda se trata de un permiso generado de manera lógica y necesaria por el sector regulado en los convenios colectivos bajo estudio, el de transporte por carretera. Lo

---

<sup>980</sup> Art. 18 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004 y art. 25 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>981</sup> Art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 27 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 25 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>982</sup> Art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 38 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 25 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 28 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

normal es conceder dicho permiso por el tiempo indispensable para la revisión<sup>983</sup>, aunque algunos señalan un día<sup>984</sup>, salvo que los medios regulares de transporte impongan razonablemente un plazo más amplio<sup>985</sup>. Una propuesta distinta recoge el art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 y el art. 13 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, al disponer que: “Las empresas, vendrán obligadas a hacer coincidir el día de descanso semanal del trabajador, con el día que necesiten para revisar su carnet de conducir, por el cual es contratado, siempre que el servicio que estén haciendo los conductores afectados, no les deje tiempo libre para hacerlo” y añaden, que “si la empresa no tuviera fijado el descanso semanal o bisemanal con una antelación de 24 horas a la fecha en que el trabajador fuese a disfrutar la licencia, no podrá hacer coincidir los días con derecho a remuneración, con el de descanso”. Y sin perjuicio de ello, el permiso así concebido, podrá ser ampliado “por un día más de licencia retribuida, cuando el evento tuviera lugar fuera de donde está situado el centro de trabajo”. Finalmente, como único caso, se encuentra el art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, que concede además el permiso para renovación del DNI, por el tiempo indispensable para ello.

#### **f) Por movilidad geográfica (traslados)**

Sólo una norma convencional prevé un permiso para los casos de traslado como tipo de movilidad geográfica. Ello se observa en el art. 18.1 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, al señalar que: “el trabajador trasladado dispondrá de 10 días de permiso retribuido en el supuesto de traslado fuera de la provincia, o de 5 días si lo es dentro de la provincia”.

Este permiso es distinto al establecido por el art. 40.4 ET para los casos de desplazamiento, en donde se concede al trabajador: “cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento”.

#### **C) Cuestiones generales**

Es conveniente apuntar algunos aspectos complementarios de los premisos antes reseñados. Como se sabe, algunas licencias se extienden a las situaciones de parejas de hecho, en estos casos, los convenios colectivos suelen señalar la forma en que deberá acreditarse la misma. Las opciones son variadas: “certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho”, que podrá sustituirse “en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial. Debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud que corresponda” (art. 21 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, en el mismo sentido, pero con tenor distinto, art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005). “justificar una convivencia mínima de, al menos, dos años”, en este caso no se señala el medio de probanza (art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004) o con una convivencia mayor de 6 meses y además estar inscrita “en el correspondiente registro oficial” (art. 20 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003). “certificado de convivencia” (art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003). En las demás normas convencionales, que toman en cuenta a las uniones de hecho para la concesión

---

<sup>983</sup> Art. 30 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 27 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 25 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 30 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 y art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>984</sup> Art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>985</sup> Art. 29 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003.

de los permisos, no se hacen mayores precisiones (art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002).

Por otro lado, en ciertos casos los convenios colectivos establecen en qué consiste el *desplazamiento* que permitirá el aumento de los días de permiso. Así se considera que el trabajador ha efectuado un desplazamiento si es: fuera de la provincia de residencia<sup>986</sup> o fuera de la localidad de residencia<sup>987</sup>. Algunos señalan incluso el kilometraje: por lo menos 80 Km.<sup>988</sup> o 150 Km.<sup>989</sup>; o que sea superior a 50 Km.<sup>990</sup>, 100 Km.<sup>991</sup> o a 400 Km.<sup>992</sup>. De ellos cabe destacar, por su mayor precisión, la distancia señalada por el art. 18 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004: "...desplazarse a una distancia mínima de 80 kilómetros, *ida y vuelta, contados desde* el casco del ayuntamiento donde el trabajador tenga su domicilio". También se encuentran referencias distintas según sea el tipo de permiso: 200 Km. fuera del domicilio del trabajador (matrimonio de padres, hijos y hermanos) y fuera del término municipal (traslado de domicilio); fuera de la provincia (nacimiento y matrimonio de hijo) y fuera de la localidad (traslado de domicilio y consulta médica); fuera de la localidad de residencia (matrimonio o enfermedad grave de parientes) y fuera de la localidad en un radio de 50 Km. (muerte de parientes o cónyuge).

Siguiendo con los desplazamientos, para los permisos señalados en el art. 37.3.b) ET se señala que: "Cuando con tal motivo el trabajador necesitar hacer algún desplazamiento al efecto, *el plazo será de cuatro días*". Dado que el ET no precisa de qué desplazamiento se está hablando, algunas cláusulas convencionales van llegando al incremento de 4 días de forma gradual o incluso sólo llegan a incrementar a 3 días por desplazamiento. Es el caso del art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 que dispone el aumento de un día, si se recorre una distancia entre los 50 Km. y los 150 Km.; y se incrementa a dos días, si el desplazamiento es superior a 150 Km. En el segundo supuesto se encuentra el art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, que incrementa el permiso de dos días sólo en un día más si la distancia del desplazamiento es mayor a 400 Km.

Respecto a la retribución de los permisos, la práctica convencional mayoritaria es omitir dicho asunto, aunque en el art. 46 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, se establece que: "En los casos detallados, el trabajador percibirá el salario de convenio y, en su caso, complemento personal de antigüedad o complemento personal de vinculación". Asimismo, el art. 15 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 señala que las licencias previstas en el mismo "serán abonadas a los trabajadores a razón del salario base del Convenio".

También se deja abierta la posibilidad de otorgar más días de permiso, sin perjuicio de los aumentos en caso de desplazamiento, con disposiciones genéricas como esta: "Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurran en cada caso, dichas

---

<sup>986</sup> Art. 24 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 46 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (señala fuera de la Isla), art. 15 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 y art. 12 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>987</sup> Art. 15 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 30 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>988</sup> Art. 18 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.

<sup>989</sup> Art. 8 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>990</sup> Art. 21 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, si es el desplazamiento es superior a 150 Km. se aumentan dos días más a los permisos regulados en él.

<sup>991</sup> Art. 33 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003.

<sup>992</sup> Art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

licencias se prorrogarán por un plazo no superior a cinco días<sup>993</sup>. Como una especificación de estos aumentos se tiene al art. 13 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, señalando que “En los supuestos de complicación de parto y de enfermedad grave del cónyuge o hijos que implique ingreso en centros hospitalarios y mediante justificación médica, la empresa podrá, potestativamente, ampliar los días de licencia retribuida de acuerdo con necesidades de la misma en el momento del hecho causante”.

Finalmente, se aprecian las siguientes disposiciones peculiares, aunque diversas en su contenido:

- “En cualquiera de los casos establecidos en los apartados b), c), d) y e), si la empresa no tuviera fijado el descanso semanal o bisemanal con una antelación de 24 horas a la fecha en que el trabajador fuese a disfrutar la licencia, no podrá hacer coincidir los días con derecho a remuneración, con el de descanso” (art. 14 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002).
- “En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa la hospitalización de un conductor, en el extranjero, la Empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días” (art. 18 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004).

Como un supuesto más de permiso, se señala: “f) 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” (art. 21 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004).

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR**

### **1. Derecho de igualdad y no discriminación**

Sin duda, el derecho fundamental de mayor tratamiento en el sub-sector de transporte de viajeros por carretera es el de igualdad, y en concreto, el de uno de sus contenidos: la prohibición de discriminación. No obstante, se aprecia una falta de homogeneidad en su regulación, pues lo usual es encontrar normas convencionales centradas en disponer la no discriminación en temas concretos. En este sentido, hubiera sido mejor seguir la línea de algunos convenios que incluyen cláusulas genéricas de este derecho aplicable a todas las materias tratadas en la norma convencional<sup>994</sup>. En cuanto

---

<sup>993</sup> Art. 13 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004. Con tenor similar, art. 10 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 11 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>994</sup> Art. 23 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, sólo prohíbe la discriminación por razón de sexo. Art. 59 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza,

al motivo rechazable que puede motivar la discriminación en las relaciones laborales, dependiendo del tema y convenio colectivo que se trate, sólo se señala el trato desigual por razón de sexo, o por el contrario, se añaden las demás causas motivadoras de la discriminación: raza, ideología, idioma, etc.

Los temas tratados en la negociación colectiva son los siguientes: a) Retribución: en este caso se repite el texto del art. 28 ET, que dispone la misma retribución de hombres y mujeres por un “trabajo de igual valor”<sup>995</sup>, aunque en otro convenio se hace mención sólo a “la prestación de un trabajo igual”<sup>996</sup> como lo establecía la primigenia redacción del ET. Sobre la retribución de los trabajadores cedidos de las ETTs, la Disp. Trans. Tercera CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, señala que “Los trabajadores puestos a disposición de las empresas afectadas, por el presente Convenio Colectivo, a través de ETT, percibirán la misma retribución que el Convenio Colectivo establezca para los trabajadores de plantilla de la misma categoría profesional y siempre que las condiciones de prestación de servicios sean iguales”. Esta cláusula es un recordatorio de lo establecido en el art. 11.1 de la Ley de ETT<sup>997</sup>.

Respecto a las previsiones sobre horas extras, los convenios colectivos establecen un monto fijo igual para todos los trabajadores por cada hora extraordinaria realizada, y justifican dicha medida en la no discriminación<sup>998</sup>. El art. 11 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, da una pista de cuándo existiría una retribución desigual por horas extras; cuando el precio se viera incrementado “por la antigüedad en la empresa” o por algún otro concepto. Una cláusula similar es la del art. 27 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, que luego de fijar un monto fijo por hora extra, señala que éste se abonará al trabajador “sin tener en cuenta su sueldo o salario, antigüedad en la empresa y demás emolumentos”. Por el contrario, la mayoría de convenios colectivos retribuyen de manera distinta el trabajo extraordinario dependiendo de la categoría profesional y/o la antigüedad (*supra*). En todo caso, cualquier trato distinto deberá superar el test de razonabilidad. b) Trabajo nocturno y jornada partida: en el primer supuesto se habla de la distribución del trabajo nocturno con la “máxima equidad y rotatividad”<sup>999</sup>; en el segundo, se señala la distribución rotativa y respetando el principio de no discriminación<sup>1000</sup>. c) Vacaciones: se indica que los turnos de vacaciones se elaborarán, “de tal forma que ningún trabajador tenga un trato de preferencia o discriminación a la hora del disfrute...”<sup>1001</sup>. d) Acceso al empleo: se prohíbe el trato discriminatorio por razón de sexo<sup>1002</sup> o se incluyen otras causas<sup>1003</sup>.

---

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”, art. 33 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005: “Se proclama la igualdad de trato, entendiendo ésta como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de la persona” y art. 31 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004: “Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, evitándose toda conducta que pueda suponer un acto de acoso sexual”.

<sup>995</sup> Art. 15 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>996</sup> Art. 25 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>997</sup> Ley 14/1994, de 01 de junio (BOE 02.06.94). Texto del art. 11.1 redactado por la Ley 29/1999, de 16 de julio (BOE 17.07.94).

<sup>998</sup> Art. 35 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 31 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003. El art. 18.4 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, también trata a las horas extraordinarias pero sólo menciona que se compensarán desde el principio de la no discriminación.

<sup>999</sup> Art. 13.6 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>1000</sup> Art. 13.4 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y 42.4 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002.

<sup>1001</sup> Art. 7 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>1002</sup> Art. 37 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 y art. 10 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

<sup>1003</sup> Art. 7 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

Una cláusula que interesa destacar es la del art. 37 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, al otorgar un derecho de preferencia a los hijos de los trabajadores de la empresa para las contrataciones de nuevo personal. Disposición de dudosa validez, según lo previsto en el art. 17.1 ET. e) Ascensos: luego de señalar los criterios para la promoción profesional, se sigue el texto del art. 24.2 ET, es decir, que dichos criterios se “acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo”<sup>1004</sup>, o sólo se señala que “la promoción profesional se basará en los principios de igualdad”<sup>1005</sup>. f) Publicación de anuncios en la empresa: se establece de manera imperativa<sup>1006</sup> o como recomendación<sup>1007</sup>, que los avisos en el centro de trabajo sean publicados en idioma castellano y en el propio de la región. g) Parejas de hecho: sin perjuicio de las disposiciones particulares que acoja cada convenio colectivo en este punto, se encuentra el art. 37 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, que al regular a las parejas de hecho incluye un apartado expreso sobre no discriminación: “En la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo nadie podrá ser discriminado por razón del grupo familiar del que forme parte, tenga éste su origen en la filiación, en el matrimonio o en la unión afectiva y sexual de dos personas, sean del mismo o distinto sexo”. h) Sanciones disciplinarias: se precisa que estas sólo podrán ser por motivos profesionales y no basadas en razones políticas o sindicales<sup>1008</sup>. i) Condiciones de trabajo<sup>1009</sup>.

Finalmente, se encuentra la Disp. Final Séptima CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 que deja a la Comisión Paritaria “la regulación de la cláusula de no discriminación” del convenio.

## 2. Otros derechos fundamentales

Este apartado se apoyará básicamente en ciertas previsiones ubicadas la sección *Régimen Disciplinario* de los convenios colectivos. Para empezar se encuentran cláusulas genéricas donde la empresa se compromete a velar “por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores” y, concretando un poco más, se añade: “cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este Capítulo”<sup>1010</sup>. Cabe recordar que, siendo la dignidad personal la raíz de todos los derechos fundamentales, un atentado a la misma es en realidad la vulneración de uno o varios derechos fundamentales. En la mayoría de los casos una misma conducta abarcará la vulneración de un conjunto de derechos fundamentales. Ejemplo de ello es el acoso sexual, donde se encuentran implicados, por lo menos, los derechos a la libertad sexual, intimidad y salud (física y síquica). Este ha sido el motivo de incluir el presente apartado y tener la oportunidad de mencionar los supuestos de atentado múltiple de derechos fundamentales del trabajador.

---

<sup>1004</sup> Art. 26 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 y art. 30 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>1005</sup> Art. 15 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>1006</sup> Art. 31 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>1007</sup> Disp. Adic. Tercera CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002.

<sup>1008</sup> Art. XXXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>1009</sup> Art. 42 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005.

<sup>1010</sup> Art. 47 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 63 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 36 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 31 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 43 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 55 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 50 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 y art. 39 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

A la par de una previsión como la mencionada en el párrafo anterior, se suele incluir en la lista de tipificación de faltas muy graves al acoso sexual, entendiendo por tal “la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma”<sup>1011</sup>. En un caso, se le considera como falta muy grave pero no se define<sup>1012</sup>, o simplemente no se menciona de manera expresa como una falta laboral<sup>1013</sup>. También se encuentra la Disp. Final Séptima, que deja a la Comisión Paritaria “la regulación de la cláusula de acoso sexual”.

Respecto al compromiso empresarial de sancionar las *vejaciones de cualquier tipo*, se encuentra la tipificación de faltas que podrían encajar en dichas vejaciones, ellas son<sup>1014</sup>: “Los malos tratos o falta de respecto o consideración y discusiones violentas con los... compañeros, subordinados...”<sup>1015</sup>. “... el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados”<sup>1016</sup>. “Las ofensas verbales o físicas... a las personas que trabajan en la empresa...”<sup>1017</sup>.

Por otro lado, con independencia de la inclusión o no en el texto convencional de los aspectos reseñados en los párrafos anteriores, también se suele encontrar la tipificación de faltas (faltas graves) con una redacción muy amplia; de tal forma que pueden incluirse en ellas la vulneración de cualquier tipo de derecho fundamental. Así se tienen dos tipos de textos: “Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa..., que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico”<sup>1018</sup>, y “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”<sup>1019</sup>.

---

<sup>1011</sup> Art. 47 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 63 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 36 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 30 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 y art. 39 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>1012</sup> Art. 69 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>1013</sup> Art. 55 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 50 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>1014</sup> Art. 47 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, recoge todas las mencionadas (faltas muy graves). El art. 41.4 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, engloba en una misma falta a más de una: “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” (falta muy grave).

<sup>1015</sup> Art. 63 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 (falta muy grave), art. 36 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 46 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (falta muy grave), art. 46 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (falta muy grave), art. 59 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (falta muy grave) y art. 39 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (falta muy grave).

<sup>1016</sup> Art. 63 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003 (falta muy grave), art. 36 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (falta muy grave), art. 69 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (falta muy grave), art. 34 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 (falta grave): “considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción de un precepto legal o convencional y perjuicio para un inferior”. Con el mismo texto, art. 50 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (falta grave) y art. 41 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>1017</sup> Art. 68 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 (falta grave) y art. 39 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (falta muy grave).

<sup>1018</sup> Art. 47.g) CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 63.g) CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 36.g) CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 30.g) CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 y art. 39.g) CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>1019</sup> Art. 40.8 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 34.10 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 50.9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 41.10 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

Dentro de otros derechos fundamentales de tratamiento convencional, se encuentra una mención expresa del derecho a la intimidad en el art. 20 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, al señalar que “Las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores los TC1 y TC2, para el control de la cotización y evolución del empleo, añadiendo los datos relativos a la categoría profesional de cada trabajador y su fecha de ingreso. *En garantía de la intimidad personal, se obviarán los datos relativos a la percepciones económicas y cantidades cotizadas*”.

Otra cláusula en donde sin duda se encuentra implicado el derecho a la intimidad (entre otros), aunque el convenio opte por hacer una referencia genérica al respeto a la dignidad personal, es la del art. 39 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, que regula el uso de las emisoras: “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 y conforme a lo preceptuado en la legislación vigente sobre Tráfico y Seguridad Vial”.

Finalmente, el art. 58 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, reproduce el tenor del art. 20.3 ET por el que se exige al empresario el respeto de la dignidad de sus trabajadores, al momento de adoptar las medidas de control y vigilancia de las labores. En este caso también se ven involucrados más de un derecho fundamental: derecho a la libertad de expresión, ideológica, derecho a la intimidad.



## **CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **1. Cláusulas genéricas sobre aplicación de la normativa**

La primera apreciación en este punto en la negociación colectiva analizada, es su escasa novedad y más su preferencia por redacciones repetitivas sobre lo ya previsto en la legislación preventiva o la directa remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), ya sea a la totalidad de su texto o con la mención de artículos concretos de la misma; y/o a la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar. Como panorama global se observa entonces que en las cláusulas donde se regulan los temas de prevención, la mayor parte de su texto está compuesto por asuntos ya conocidos o remisiones a la ley, y se encuentran pocos temas realmente complementarios de la normativa; básicamente, órganos internos, ropa de trabajo y revisiones médicas. A éstos últimos se hará referencia en los epígrafes siguientes de este apartado.

Como ejemplo de lo mencionado, se tiene:

“Las partes firmantes de este Convenio, reconocen la importancia que la prevención de riesgos laborales tiene en el sector de transporte de viajeros por carretera, siendo un objetivo básico y prioritario la protección de la salud de los trabajadores. Para alcanzarlo se tendrá que establecer y planificar una acción preventiva tanto en los centros de trabajo como en las empresas, con el propósito de eliminar o reducir los riesgos allá donde se produzcan, a través de su valoración y ordenación en un conjunto coherente de medidas de acción preventiva y adecuada a la naturaleza de los riesgos detectados y su control efectivo. En todas aquellas materias que afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (Ley de prevención de riesgos laborales) y disposiciones que regulen su desarrollo normativo. Las partes firmantes del Convenio velarán por el cumplimiento de la normativa vigente” (art. 40 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002).

“Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), y los diversos reglamentos que la desarrollan... En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá 1 Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores” (art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004).

“Se estará a lo dispuesto en la ley 31/95” (art. 44 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002) “y demás disposiciones que la desarrollan” (art. 36 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002).

“Las partes asumen la Ley 39/99, de conciliación familiar y la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales” (art. 20 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004).

“Se aplicará en éste convenio la Ley 31/95, 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” (Disp. Trans. Tercera CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005).

## 2. Órganos Internos

Sobre los delegados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud ya previstos en el art. 35 y 38 LPRL, no hay cláusulas en los convenios que dispongan algo distinto. Lo que sí se observa es la creación por vía convencional de órganos específicos de participación.

Así, en atención a lo dispuesto en el art. 35.4 LPRL: “en la negociación colectiva... podrá acordarse *que las competencias reconocidas en esta Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio... Dichos órganos podrán asumir, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio...*”. El art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, crea la figura del Delegado de Prevención Sectorial para aquellas empresas que tengan menos de seis trabajadores, además se señala que tendrán un reglamento específico elaborado por la Comisión Paritaria del Convenio. Por otra parte, en el art. 27 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, se establece el compromiso de estudiar, a través de la Comisión Paritaria del convenio, la posibilidad de incorporar un delegado de prevención sectorial durante la vigencia del mismo.

También se crean Comités *Sectoriales* de Seguridad y Salud cuya competencia no es a nivel de empresa o centro de trabajo sino de ámbito sectorial y territorial iguales al convenio que los regula. Cabe mencionar además que en cuanto a su composición y funciones existen diferencias respecto al Comité de Seguridad y Salud previsto en el art. 38 LPRL. Como muestra de ello se tiene al art. 17 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, que regula a la denominada *Comisión Sectorial de Seguridad y Salud* detallando sus funciones de la siguiente manera: “Serán funciones de esta comisión:

- Recabar de la Consejería de trabajo y asuntos Sociales, el reconocimiento como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas concretas.
- Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información regional en materia de siniestrabilidad en el sector.
- Promover cuantas medidas consideren, tendentes a mejorar la situación del sector en esa materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etcétera.
- Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar sus funciones con eficacia.
- Cuantas otras funciones acuerde por unanimidad la propia comisión, encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines”. Además este mismo artículo señala su forma de composición: “La comisión estará constituida por 3 representantes empresariales y 3 representantes sindicales que tengan representación en el convenio colectivo” y respecto a las reglas de su funcionamiento indica que él mismo se dotará del correspondiente reglamento aprobado por unanimidad, “en aras al necesario consenso que debe presidir esta materia”<sup>1020</sup>. Al parecer también

---

<sup>1020</sup> También se aprecia la creación de estos órganos en: art. 27 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, ambos tienen una regulación idéntica, a saber: “Se 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 la representación Sindical firmantes del presente convenio, la cual tendrá además de las facultades recogidas en la Ley, las

pretende crearse un órgano como el mencionado, en atención a su composición y ámbito competencial, cuando en el CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (Disp. Adic. Sexta) se señala: “El Comité de Higiene y Salud Laboral que regula la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, estará constituido *por los mismos miembros que formen la comisión paritaria*. En el plazo de seis meses a la firma del presente Convenio Colectivo, se desarrollará el Régimen de Seguridad y Salud *en el presente sector*”.

Un caso especial se encuentra en el art. 32 anexo CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, pues incluye como miembro de este tipo de órgano a la Administración; en el se dispone: “Con el fin de eliminar la siniestralidad en el sector así como tomar las medidas necesarias para la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales los trabajadores y empresas de este sector se unen a la Comisión Provincial que sobre seguridad y salud se creará entre agentes sociales y la Administración para ese cometido”.

Finalmente, en las normas específicas sobre temas de prevención se prevé la participación de las Comisiones Paritarias de los convenios. Como ejemplo se tiene al art. 27 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “La Comisión paritaria del presente Convenio queda facultada y con competencias en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, y para velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La Comisión paritaria procederá al estudio de los temas relativos a enfermedades profesionales, jubilación anticipada y desarrollo de protocolos específicos para la vigilancia de la salud”<sup>1021</sup>.

### 3. Revisiones médicas

Para el análisis de las cláusulas sobre esta materia es necesario recordar lo previsto en el art. 22.1 LPRL, que señala: “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”. Asimismo, dispone que dicha vigilancia “sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

Las normas convencionales que tratan el tema de las revisiones médicas, establecen de manera generalizada una periodicidad anual; además en algunas se aclara que han de efectuarse dentro de la jornada laboral<sup>1022</sup> y otras pocas disponen que se realicen

---

siguientes: Coordinar los planes de formación tanto para los delegados de prevención como para el conjunto de los trabajadores del Sector. Servir como principio mediador para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio. 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 para ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos”.

<sup>1021</sup> También puede verse: art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 48 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 38 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005.

<sup>1022</sup> Art. 44 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 25 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 38 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 45 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 33 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

fuera de ella<sup>1023</sup>. En donde existe disparidad es en la determinación de la voluntariedad (o no) de dichas revisiones. Así se pueden encontrar, cuatro tipos de cláusulas: a) las claramente contrarias a lo previsto en la norma legal citada, pues establecen la obligatoriedad (de manera expresa y con redacción imperativa) de las revisiones médicas a todos los trabajadores<sup>1024</sup>, b) las que sí hacen la distinción de los trabajadores para quienes la revisión médica es voluntaria y para los que es más bien obligatoria (los conductores)<sup>1025</sup>, c) las que señalan como derecho de los trabajadores la vigilancia de su salud a través de las revisiones médicas<sup>1026</sup>; y d) las que recuerdan la obligación de la empresa de conceder a sus trabajadores revisiones médicas para monitorear su salud<sup>1027</sup>. Por su redacción genérica, en los dos últimos casos, no hay mayor problema, pues se entiende que regirá lo dispuesto en el art. 22 LPRL, es decir que los exámenes de salud requieren el consentimiento previo de los trabajadores salvo algunas excepciones. Respecto al primer caso, basta recordar que la norma legal impera sobre la convencional.

Un caso aparte, que en principio también colisiona con la LPRL, es el referido a la obligatoriedad para los *trabajadores de nuevo ingreso* de someterse a los reconocimientos médicos<sup>1028</sup>. En todo caso esto sólo debe aplicarse a los trabajadores de nuevo ingreso que realizan labores que pueden incluirse en la excepción de la norma. En el caso del sector analizado, los conductores recién contratados por ejemplo.

En ciertos casos se mencionan las pruebas que han de realizarse, señalando en algún caso el procedimiento a seguir según los resultados. Ejemplo de ello, se tiene en el art. 28 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, en donde, luego de establecer las revisiones médicas obligatorias para todos los trabajadores, dispone que deberán realizarse necesariamente *pruebas de drogadicción y alcoholemia*, añadiendo además que: “En el caso de resultar no apto temporal para el puesto de trabajo como consecuencia de resultados positivos en drogadicción o alcoholemia se volverá a realizar nuevamente un análisis, no antes de treinta días en caso de drogadicción y de siete días en alcoholemia, durante dicho período se le dará vacaciones al trabajador y de no tenerlas disponibles se suspenderá el contrato, salvo acuerdo entre partes. Reincorporándose en función de dar apto para el puesto de trabajo o bien causando baja en la empresa en caso de resultar positivo definitivo. De existir un nuevo análisis realizado a cuenta del trabajador y que dé resultado negativo, la empresa reincorporará de inmediato al trabajador”. También, con una lista más detallada, el art. 25

---

<sup>1023</sup> Art. 19 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 30 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

<sup>1024</sup> Art. 28 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 44 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 32 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 15 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>1025</sup> Art. 28 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 26 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 27 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (en este caso, no precisa los trabajadores obligados a las revisiones pero dispone que se estará a lo previsto en la normativa vigente).

<sup>1026</sup> Art. 16 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 42 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 27 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 34 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>1027</sup> Art. 19 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 25 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 38 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 25 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 39 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 43 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 25 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 45 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 44.3 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 23 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 26 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 33 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>1028</sup> Art. 26 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 28 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 52 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 25 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, señala el mínimo de pruebas a realizar, a saber: “- Análisis de sangre, orina, etc. - Revisión por rayos X de pulmón y corazón. - Tensión arterial (1). - Revisión de la columna vertebral (1). - Electrocardiograma (1). - Audiometría y visión (1). (1) Siempre que sea a cargo de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes”. Y finalmente, para el caso de los trabajadores se especifica que la revisión médica se completará con examen ginecológico y de mamas (art. 33 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002)

Como cláusula única respecto a los asuntos que regula, se encuentra el art. 16 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, que precisa el tema de los reconocimientos médicos durante la jornada laboral y asume el coste del traslado de los trabajadores para realizar su examen médico: “El tiempo invertido para dicho reconocimiento será de cuenta de la empresa hasta el límite de una jornada laboral; en cuanto a los gastos de desplazamiento a la ciudad de Cáceres (si fueran necesarios), las empresas que tengan línea hasta la misma, darán un pase de favor a sus empleados que vayan a realizar el reconocimiento y a las que no tengan línea a Cáceres, gestionarán dicho pase de favor de otras empresas del ramo”.

#### **4. Ropa de trabajo**

Casi la totalidad de normas convencionales analizadas regulan el tema del vestuario adecuado de los trabajadores para la realización de sus labores, que se rigen básicamente por la climatología y las funciones de ciertos trabajadores. Se entiende que con ello, los convenios colectivos dan cumplimiento a lo previsto en el art. 17.1 LPRL, cuando señala que “El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos”. El art. 46 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, ese sentido señala: “Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo facilitarán a los trabajadores que su puesto de trabajo lo precise, vestuario, ropa de trabajo y equipos de protección. El vestuario deberá adecuarse a los riesgos existentes y adaptarse a la climatología local. La ropa de trabajo se entregará por parte de la empresa en el primer trimestre de cada año. Como norma general por parte de la empresa se le entregará al trabajador toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo”.

En la mayoría de los casos, se especifica la ropa de trabajo que se otorgará a los trabajadores y según la categoría profesional éstos, normalmente el personal de movimiento, el de talleres, y el que realiza labores de limpieza<sup>1029</sup>. En otros casos se

---

<sup>1029</sup> Como ejemplo: art. 39 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002: “El personal de las empresas sujetas a este Convenio tendrán derecho a los uniformes siguientes: 1. Personal de transporte de viajeros, tanto urbanos como interurbanos: Un informe de invierno y otro de verano, formado por chaqueta y pantalón, con una duración de 2 temporadas para cada uno. En las zonas en que la climatología lo aconseje, podrá sustituirse la chaqueta por camisa y corbata. A cuyos efectos se le facilitará al personal 2 camisas y 2 corbatas para cada 2 temporadas. Al personal de inspección de le proporcionará, además, en la temporada de invierno una prenda de abrigo adecuada, con una duración de 3 temporadas. 2. Personal de talleres: 2 monos cada año, excepto que por costumbre o normas anteriores tuvieran derecho a un uniforme. 3. Personal administrativo de estaciones y administraciones: 2 chaquetas anualmente. 4. Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de un vestido antiácido cada año, así como 1 par de botas adecuadas cada año. 5. A los engrasadores y lavacoches que trabajen en un medio húmedo o graso, se les proveerá de 2 monos cada año y de calzado adecuado que los aisle de la humedad. 6. El personal de talleres que trabaje en fosos o puestos que por la naturaleza del trabajo obliguen a estar en un ambiente húmedo o graso se les darán 2 monos cada año y calzado adecuado. Los mecánicos que se dediquen a trabajos especialmente sucios que causen grave deterioro en su ropa serán provistos de 2 monos cada año. El personal que deba trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando lo exijan las condiciones meteorológicas. La calidad de los géneros deberá ser tal que con el uso normal durante el plazo establecido no sufra graves deterioros. En los casos y

establece la entrega de ropa de trabajo para todos los trabajadores, concretando o no el tipo de vestuario<sup>1030</sup>. También se deja al acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores la concreción de la ropa de trabajo (art. 27 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003). En ciertas cláusulas, se establecen las prendas más usuales de trabajo y luego se redactan textos como estos: “Respecto a las prendas especiales de trabajo, se estará a lo dispuesto en la normativa de seguridad y salud en el trabajo” (art. 26 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003); “Se entregará al trabajador toda la ropa especial que necesite para desarrollar su trabajo” (art. 17 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004).

Llama la atención lo dispuesto en el art. 22 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, cuando señala que: “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*”. Dicho texto no parece estar acorde con lo establecido en el art. 17.2 LPRL, que obliga al empresario a proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, y además le exige velar “*por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios*”.

Como muestra sobre la regulación de este tema y de otros aspectos relacionados (períodos de entrega de la ropa, obligatoriedad de su uso, cómputo de duración de las prendas, devolución de las mismas al finalizar la relación laboral), se encuentra el art. 32 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004<sup>1031</sup>:

“Las empresas facilitarán uniforme y prendas de trabajo, adecuadas a las funciones que realicen, a los trabajadores a quienes ordene utilizarlos.

Las empresas proporcionarán los uniformes, según corresponda de acuerdo con el período determinado, entre los meses de abril y mayo, cuando se trate de uniformes de

---

en las condiciones anteriores, el personal está obligado a llevar los uniformes, la ropa de trabajo, los distintivos y las insignias facilitadas por la empresa. Durante los plazos establecidos el personal es responsable de su uso correcto y de su deterioro causado por el mal uso que haga, con las posibles responsabilidades que puedan derivarse de estos hechos. Se respetarán aquellas mejoras que existan en cada empresa. No obstante, las empresas de conformidad con sus trabajadores podrán adecuar los uniformes a sus peculiaridades”. También se puede ver, entre otros: art. 21 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 30 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 49 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 35 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 17 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 36 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 24 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 35 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 26 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 20 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 46 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 21 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004; luego de especificar las prendas de trabajo, señala: “Cuando el empresario exija que, como parte de la uniformidad, el conductor lleve corbata, que en todo caso deberá facilitar, no será obligatorio su uso, por razones climatológicas, durante el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, para los traslados. En relación a las excursiones se podrían excluir la corbata entre el 15 de junio y el 15 de septiembre”; también el art. 26 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, a continuación de concretar las prendas de trabajo, precisa que: “Se recomienda a las empresas flexibilidad en el uso de la corbata durante los meses de verano en los traslados. Cada empresa, en acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá regular, durante los meses de verano, del uso de la corbata”.

<sup>1030</sup> Como muestra se puede ver: art. 49 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 40 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 19 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 30 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 23 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 32 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 26 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 17 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>1031</sup> Una norma similar, art. 50 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002.

verano, y entre los meses de octubre y noviembre, cuando se trate de los de invierno. Los plazos de cómputo del tiempo de duración de las prendas se entenderá siempre el de días naturales, no computándose a estos efectos los períodos en los que el trabajador se encuentre en incapacidad temporal.

La empresa proporcionará, en los casos y condiciones anteriormente señalados, salvo que entre la empresa y los trabajadores acuerden otras condiciones, las siguientes prendas:

a) Personal de movimiento:

Conductores y/o cobradores:

- Un uniforme de invierno, compuesto de una guerrera o americana, un pantalón o falda, una camisa y, en su caso, una corbata. Con una duración de dos años.

- Un uniforme de verano, compuesto por un pantalón o falda, dos camisas y, en su caso, una corbata. Con una duración de dos años.

Inspectores: Además de los uniformes anteriormente indicados, una prenda de abrigo adecuada, con una duración de tres años.

Resto de personal de movimiento: Aquellos tipos de prendas que sean más adecuadas de acuerdo con su función, consistentes, en todo caso, en un uniforme de invierno y otro de verano, con una duración, cada uno de ellos, de dos años.

b) Personal de talleres: Dos monos, con una duración de un año.

Asimismo, la empresa facilitará los correspondientes distintivos o insignias a aquellos trabajadores que ordene llevarlos.

Será obligación de los trabajadores, en los casos y las condiciones señalados anteriormente, el uso de los uniformes, prendas de trabajo, distintivos e insignias facilitados por la empresa, siendo responsables de su debido uso, así como, de sus deterioros, durante los plazos establecidos, motivados por el mal uso que el trabajador haga de ellos, con las posibles responsabilidades que de estos hechos puedan derivarse. Los trabajadores que por cualquier circunstancia salgan de la empresa deberán entregar, si ésta se lo exigiera, todos los uniformes, prendas y distintivos facilitados por la empresa y no caducados”.

En tres normas convencionales se otorga la posibilidad de que la entrega de la ropa de trabajo sea sustituida por una compensación económica<sup>1032</sup>.

Finalmente, ciertos convenios colectivos prefieren remitirse al texto de la derogada Ordenanza Laboral (en este caso serían los arts. 146 y 149), para determinar las prendas de trabajo<sup>1033</sup>.

## **5. Otras medidas concretas sobre prevención de riesgos**

A diferencia de lo que sucede en el sub-sector de transporte de mercancías por carretera, sólo una norma convencional hace referencia a la revisión de vehículos, de la

---

<sup>1032</sup> Art. 45 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 (sólo en casos debidamente justificados), art. 17 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 28 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (previo acuerdo de las partes).

<sup>1033</sup> Art. 31 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 28 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 21 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 49 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 33 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

forma siguiente: “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/as la persona designada por sus representantes siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa” (art. 24 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005). Aunque por otra parte, se encuentran disposiciones relacionadas de manera indirecta con el mantenimiento de los vehículos. Ellas son: “Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores partes de avería los cuales una vez rellenados y firmados por estos recibirán copia firmada y sellada por el jefe de servicio” (CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002); “La empresa deberá programar el toma y deje de los servicios con tiempo suficiente para que el conductor realice las funciones de comprobación de los niveles de agua, combustible, aceite, líquido de frenos e incidencias” (art. 15.2 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002).

Otras medidas concretas para prevenir accidentes en la carretera, se encuentran en cláusulas como estas: “En los casos de tener que realizarse viajes cuyo trayecto sea superior a los 500 Km. La empresa vendrá obligada a poner a dos conductores en el autobús. En el caso de duda a este respecto, será la comisión mixta la que decida. En los viajes que se realicen por la noche, el trabajador habrá tenido un descanso anterior no inferior a nueve horas” (art. 33 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003); 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” (art. 11 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004).

Otra cláusula concreta relacionada con la salud del trabajador, señala: “Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado en un plazo no superior a 12 meses. Los resultados de esta evaluación deben ser comunicados al trabajador/es afectados y a los delegados de prevención, así como quedar convenientemente archivados. En tanto no existan valores Europeos y / o Nacionales los valores a partir de los cuales se habrán de aplicar medidas correctoras, serán los utilizados por el INSHT y los gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene. Estos valores límites de Exposición (TLV~S) se considerarán "como valor máximo de exposición” (art. 43 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003).

Finalmente, sobre la regulación de los riesgos durante el embarazo, son pocos los convenios colectivos que tratan el asunto y para señalar de una u otra manera lo ya previsto en el art. 27 LPRL<sup>1034</sup>.

## CAPÍTULO IX. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Ha de entenderse por *protección social complementaria* al “conjunto de técnicas protectoras de las necesidades sociales, ya sean públicas o privadas, económicas y técnicas, adicionales a las que ordena el régimen público, mínimo, obligatorio y suficiente de Seguridad Social”<sup>1035</sup>. Concretizando un poco más, y teniendo en cuenta el contenido de las normas convencionales del sub-sector analizado, en este apartado sólo serán objeto de comentario la *protección social complementaria privada*, que por

---

<sup>1034</sup> Art. 45 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 26 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 29 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002 art. 59 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 33 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, art. 22 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>1035</sup> Cfr. Aguilera Izquierdo, R., Barrios Baudor, G., Sánchez-Urán Azaña, Y., *Protección social complementaria*, Tecnos, Madrid, 2005.



definición siempre es voluntaria. Dentro de ésta se conocen dos tipos de medidas, de mejorar la protección otorgada por el Sistema de Seguridad Social: las adoptadas por iniciativa del propio trabajador y las que el empresario acoge para beneficiar a sus trabajadores; de estos dos tipos de medidas, sólo han sido regulados en las normas convencionales bajo análisis las segundas, conocidas con el nombre de mejoras voluntarias.

## **1. Mejoras voluntarias<sup>1036</sup>**

Las mejoras voluntarias pueden tener como fuente la propia voluntad del empresario, el contrato de trabajo o, como en el caso que nos ocupa, de la negociación colectiva. Es conveniente tener en cuenta que las mejoras voluntarias buscan otorgar un beneficio adicional al trabajador sólo respecto a los riesgos o contingencias previstos por el Sistema de Seguridad Social. Dicho beneficio puede consistir en a) mejoras de las mismas prestaciones de contributivas que otorga el régimen público de la Seguridad Social y utilizando la misma estructura prestacional; por ejemplo: un complemento sobre el subsidio por incapacidad temporal. b) mejoras en la protección de las mismas contingencias cubiertas por el Sistema de Seguridad Social pero a través de prestaciones con una naturaleza o estructura distinta; por ejemplo, la concesión de una suma a tanto alzado por muerte. Ambos tipos de medidas se pueden apreciar en las normas convencionales analizadas, como se verá más adelante.

Por otra parte, independientemente de la forma que pueda adoptar la mejora voluntaria, otra manera de identificar a éstas es en atención al tipo de gestión utilizada, que es precisamente la clasificación acogida en este estudio. Así se tienen:

### **A) Mejoras voluntarias no externalizadas**

Son aquellas medidas gestionadas con fondos internos de la empresa, luego de que ésta ha tomado la opción de no gestionarla de manera externa, a pesar de tener también esa posibilidad. Cabe mencionar además que este tipo de gestión de los recursos destinados a las mejoras sólo se puede utilizar para las prestaciones temporales, básicamente, incapacidad temporal, maternidad y desempleo. En el sub-sector de transporte de viajeros por carretera sólo se regulan las mejoras en caso de incapacidad temporal y sólo de manera aislada las contingencias por maternidad y por hijo disminuidos a cargo.

#### **a) Incapacidad Temporal**

Prácticamente la totalidad normas convencionales regulan mejoras voluntarias a cargo del empleador en caso de incapacidad laboral. Cabe hacer notar, que muchas de las normas convencionales suelen regular los mismos puntos aunque con bastante heterogeneidad en la concreción de sus contenidos.

Respecto a las contingencias escogidas, se aprecia una mayor preferencia por el accidente de trabajo y la enfermedad común; pues siempre están presentes en el articulado de los convenios. Incluso llama la atención que se prefiera conceder las mejoras por enfermedad común y no por enfermedad profesional<sup>1037</sup>. Se encuentran

---

<sup>1036</sup> La definición y distintas clasificaciones de las mejoras voluntarias se han tomado de: Aguilera Izquierdo, R., Barrios Baudor, G., Sánchez-Urán Azaña, Y., *Protección social complementaria*, Tecnos, Madrid, 2005, pp. 135-142.

<sup>1037</sup> Entre otros, art. 22 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 22 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 25 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 13 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 31 CC. de

también cláusulas en las que se opta por incluir a todos los supuestos de incapacidad temporal (laborales y no laborales)<sup>1038</sup>. En el art. 19 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, aparentemente se recogen todos los tipos de contingencia aunque con una clasificación muy particular, pues regula la mejora teniendo en cuenta si se trata de *accidente laboral grave o muy grave*, o por el contrario si se trata de una enfermedad común, accidente laboral o *accidente laboral leve*.

La mejora voluntaria otorgada por la empresa se concreta a través de un *complemento a la prestación de Seguridad Social que percibe el trabajador en situación de baja por IT*. Para establecer la cuantía del complemento lo usual (con redacciones más o menos similares) es establecer una base de cálculo, equivalente al salario (en algunos casos incrementado con complementos salariales), “base de cotización” o “base reguladora”. A partir de allí se puede o bien aplicar un cierto porcentaje sobre dicha base de cálculo o no hacerlo. Como paso final, el resultado del complemento sería la diferencia existente entre el monto antes mencionado (base de cálculo, íntegra o luego de aplicar el porcentaje) y la cuantía de la prestación de Seguridad Social que se le abone al trabajador. Como muestra de ello está art. 33 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005: “En los supuesto de incapacidad transitoria (IT) derivada de accidente de trabajo, las empresas abonarán un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tenga derecho, consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación correspondiente y el cien por cien del salario base, plus convenio y antigüedad desde el primer día de la baja”, o con una redacción distinta pero con el mismo efecto se tiene: art. 21 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005: “Con independencia de las prestaciones a cargo de las entidades gestoras, por incapacidad laboral transitoria..., las empresas abonarán a los trabajadores afectados *un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el cien por cien de la base reguladora del trabajador en jornada ordinaria...*”. También se observan cláusulas en las que no se toma como referente la prestación de la Seguridad Social para calcular el complemento, generando cierta duda respecto a si la intención de las partes es abonar el monto total señalado, sin más, o sólo lo que le falta a la prestación por IT para alcanzar dicho monto; ejemplo de ello se tiene en el art. 22 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002: “En los supuestos de IT derivada de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas *abonarán a sus trabajadores el 100% de su salario base más antigüedad en el supuesto de enfermedad, y del total cotizado en el supuesto de accidente*”. En algún caso la cuantía del complemento disminuye a partir de la segunda baja en el mismo año<sup>1039</sup>. Una forma peculiar de otorgar la mejora voluntaria por IT se

---

Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 22 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. XXX CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>1038</sup> Entre ellas se puede ver: art. 13 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 40 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 35 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 15 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 22 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 19 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 16 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>1039</sup> Art. 22 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004: “Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal (IT), derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en el primer proceso de IT al año, a partir del primer día de la baja y hasta un máximo de cuatro meses, a cargo del empresario, la diferencia existente entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al cien por cien de la base reguladora de cotización, tomando como base la del promedio de los tres meses anteriores al de la baja, siempre y cuando el trabajador tenga derecho a las prestaciones económicas por IT. En los siguientes procesos de IT derivados de las contingencias antes apuntadas dentro del mismo año natural, percibirán a partir del primer día de baja y hasta un máximo de cuatro meses, a cargo del empresario, la diferencia que existiere entre la prestación económica de la Seguridad Social y el equivalente al setenta y cinco por ciento de la base reguladora de cotización, tomando como base la del mes anterior al de la baja. Se tomará como referencia para determinar el año natural de que se trate, la fecha de la baja...”. También, art. 22 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003: “En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, la prestación económica de la Seguridad Social por ILT se complementará de la siguiente forma: PRIMERA BAJA: Complemento hasta alcanzar el 100 por 100

aprecia en el art. 22 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005: “En el caso de baja por incapacidad laboral, enfermedad profesional y enfermedad común (siempre que se trate de gran enfermedad o haya hospitalización), las empresas afectadas por este convenio *abonarán a sus trabajadores/as una indemnización para el año 2004 de 2,88 euros diarios durante un plazo máximo de tres meses. Para el año 2005, se abonará a razón de 2,96 euros diarios.* Para los supuestos de accidente de trabajo, las empresas completarán hasta el 100% de la base reguladora durante un período máximo de seis meses”.

En ciertos convenios colectivos las cuantías de los complementos varían según la contingencia, aunque la tendencia mayoritaria es conceder la misma cuantía para todas las contingencias que se hayan previsto en el convenio<sup>1040</sup>, dándose la diferencia más bien en el tiempo de percepción del complemento pues la práctica usual es establecer un término de inicio y un plazo máximo para el abono; ello varía mucho dependiendo de cada convenio y tipo de contingencia. A modo ilustrativo; art. 31 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003: “Las empresas abonarán como prestación complementaria..., *desde el primer día de la baja y hasta el límite de 240 días*, en la situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, así como cuando se trate de enfermedad común si ésta requiere hospitalización y con el límite señalado. Así mismo las empresas complementarán... casos de baja por enfermedad, *desde el 15º día y hasta un máximo anual de 240 días*. Y si la situación de baja tiene una duración superior a 60 días se abonarán al trabajador las diferencias correspondientes a los 15 primeros días...”; art. 22 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002: “En los supuestos de IT derivada de enfermedad o accidente de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores... Ambos complementos serán *a partir del día 30 en adelante, en el caso de enfermedad común y desde el primer día en el de accidente de trabajo...*”

En ciertas normas convencionales se exige como requisito para obtener el derecho al complemento encontrarse de baja por un tiempo de terminado o que la contingencia de que se trate venga acompañada de hospitalización. Como muestra de ello, se encuentran; art. 20 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003: “En los supuestos de IT derivada de enfermedad o accidente de trabajo, *con duración superior a 15 días*, las empresas abonarán a sus trabajadores el 100% de su salario base más antigüedad, en el supuesto de enfermedad, y del total cotizado en el supuesto de accidente...”; art. 40 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002: “En los supuestos de incapacidad temporal, cualquiera que sea la causa de que se derive, que requiera al trabajador ser intervenido quirúrgicamente, y por este motivo, ser internado en un centro médico-hospitalario, las empresas abonarán un complemento a las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social a que el trabajador tuviere derecho...”. Por otro lado, en otros supuestos la hospitalización sirve más bien para mejorar aún más el complemento, sobre todo

---

de la base de cotización desde el primer día de la baja. SEGUNDA BAJA: Complemento hasta alcanzar el 80 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del octavo día de baja el 100 por 100. TERCERA BAJA: Complemento hasta alcanzar el 80 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el día catorce. A partir del día quince de la baja, el 100 por 100...”

<sup>1040</sup> Se pueden ver, entre otros: art. 13 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 30 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 25 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 35 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 32 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 15 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 22 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 31 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 26 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 22 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 24 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 15 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 28 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 36 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

respecto al tiempo de percepción del mismo y/o la cuantía del complemento; en estos casos las normas convencionales además de regular el complemento por alguna contingencia se incluye la misma contingencia pero esta vez acompañada de hospitalización, en otros casos simplemente se habla de hospitalización sin más para abarcar todos los supuestos de IT regulados en el convenio. Se tiene por ejemplo:

- Art. 37 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005: *“Complemento de IT por enfermedad común con hospitalización.*-Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común que requiera hospitalización percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria *desde el momento del 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 180 días por contingencia o año.* *Complemento de IT por enfermedad común sin hospitalización.*-Los trabajadores en situación de I.T. por enfermedad común que no requiera hospitalización percibirán con cargo a la empresa el 100% de la base reguladora diaria *a partir de 21 días de producirse la baja* y abonándose *hasta un período máximo de 150 días por contingencia o año*”; también el art. 31 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 señala: *“Durante el período de hospitalización, en caso de enfermedad común, se complementará hasta el 100% de su salario de cotización desde el primer día. Se entenderá como comprendido en este período el tiempo de espera, seguido de hospitalización entendiéndose como tiempo de espera, un plazo de tiempo no superior a 15 días a partir de la fecha de baja hasta la de internamiento en un centro sanitario, así como el período de recuperación, teniéndose que acreditar estos extremos por los facultativos correspondientes. En los casos de enfermedad común, la empresa complementará hasta el 80 % del salario de cotización desde el primer día...”*.

Algunas cláusulas convencionales establecen la facultad del empresario de verificar la situación de IT del trabajador. Como ejemplo se tiene al art. 22 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004: *“Las empresas quedan capacitadas para conocer la veracidad de la enfermedad del trabajador utilizando todas las prerrogativas expuestas en la Ley, exigiendo al trabajador los justificantes médicos de dicha incapacidad. Si el trabajador no comparece al reconocimiento médico que fuera citado para verificar la situación de incapacidad alegada para no comparecer al trabajo, siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá adoptar la suspensión inmediata y automática del pago de las diferencias económicas que a su cargo se establecen en el presente artículo”*.

Como casos especiales, se encuentran preceptos que no buscan regular complementos a las prestaciones de la Seguridad Social, aunque se incluyen en el mismo articulado que los anteriores; estos son: art. 16 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: *“c) Enfermedad o accidente en viaje. En el supuesto de que el trabajador tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país, con el que no existiera convenio de reciprocidad en materia de Seguridad Social con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna. La Empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra Entidad que correspondiere y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta”*; y el art. 15.3 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004: *“En los casos de asistencia a consulta de facultativo, la empresa completará hasta el 100% del salario mensual del trabajador como si estuviera en activo, con un máximo de dos ocasiones por año natural”*.

## **b) Maternidad y trabajadores con hijos disminuidos a cargo**

Sólo un convenio colectivo regula el complemento al subsidio por riesgo durante el embarazo, de la siguiente manera: “Las trabajadoras que tengan su contrato suspendido por riesgo durante el embarazo y se encuentren percibiendo el subsidio correspondiente por dicha contingencia, percibirán un complemento por parte de la empresa hasta el 100 % de los conceptos salariales mientras dure esta situación, finalizando en todo caso al inicio de la suspensión del contrato por maternidad, o por la incorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible” (art. 13 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005).

Por otra parte, se asimila la situación de embarazo a una incapacidad temporal para conceder el complemento previsto para la misma. Ello en el art. 15.4 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004: “Los casos de baja por embarazo (según lo dispuesto en la OIT), se considerarán como una situación de IT más a efectos retributivos como se tiene pactado en este Convenio”.

Finalmente, se verifican mejoras para aquellos trabajadores que tengan hijos disminuidos a su cargo. Se observa en los siguientes casos: “En concepto de ayuda al trabajador padre/madre de un hijo disminuido físico o psíquico la empresa abonará en nómina la cantidad de 90 € mensuales. Se entenderá con derecho a la percepción de esta ayuda a 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” (art. 36 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005). De forma menos detallada, se dispone el establecimiento de una ayuda “para cada productor de 101,21/anuales, por cada hijo disminuido psíquico y por cada hijo disminuido físico con una minusvalía de más del 70% que pueda tener” (art. 18 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003).

## **B) Mejoras voluntarias externalizadas**

Son aquellas mejoras de prestaciones que obligatoriamente deben ser gestionadas a través un contrato de seguro o plan de pensiones. En este caso, sólo se utilizará este tipo de gestión para la mejora de pensiones por jubilación, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, muerte y supervivencia<sup>1041</sup>.

### **a) Premio por jubilación**

En este supuesto, si bien es cierto, la mejora voluntaria recae sobre una contingencia cubierta por el Sistema de Seguridad Social (jubilación), no se basa en complementar la prestación de la misma, sino que tiene una estructura propia e independiente de la pensión de jubilación.

Poco más de la cuarta parte de los convenios analizados regula el premio o gratificación por jubilación. Algunos lo hacen para suprimirla expresamente, no acogiendo la medida prevista en convenios anteriores<sup>1042</sup>. Los que la conceden, señalan básicamente dos requisitos para ello: que el trabajador se jubile a una determinada edad y que tenga en la empresa un mínimo de años. Menos frecuente es la exigencia de

---

<sup>1041</sup> Vid. Disp. Adic. Primera y art. 8.5 y 8.6 RDLeg 1/2002, de 29 de noviembre, Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

<sup>1042</sup> Art. 23 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 38 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, Disp. Adic. Primera CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005.

comunicación previa del trabajador para tener derecho al abono<sup>1043</sup>. La gratificación por jubilación se suele conceder entre las edades de 60 y 64 años (jubilación anticipada) aunque también hasta los 63<sup>1044</sup> ó 65 años<sup>1045</sup>. Como antigüedad típica se exigen diez años, pero también 20 años de permanencia en la empresa; aunque en algunas cláusulas convencionales no se plantea la antigüedad como requisito. Como caso especial se tiene al art. 41 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, que establece el premio (una *mensualidad real*) igual para todo el que se jubile sin exigir años de antigüedad ni distinguir según la edad de jubilación.

Respecto a la mejora en sí, ésta se concreta ya sea en un cierto número de mensualidades o una suma alzada; en ambos casos, va disminuyendo la mejora según asciende la edad de jubilación del trabajador. Con ello se evidencia que además de incentivar la jubilación anticipada, con el sólo hecho de establecer esta mejora se pretende incentivar también que la jubilación sea lo más adelantada posible. Como norma peculiar en cuanto a la formulación de la cuantía se tiene al art. 24 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, que concede más bien días de vacaciones: “El trabajador que voluntariamente decida jubilarse en forma anticipada, en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma dispuesta en las disposiciones legales vigentes, disfrutará con cargo a la empresa los siguientes días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de diez años en la misma. -Cuarenta y cinco días de vacaciones, si la jubilación es a los 60 años. -Treinta y cinco días de vacaciones, si la jubilación es a los 61 años. -Treinta días de vacaciones, si la jubilación es a los 62 años. -Quince días de vacaciones, si la jubilación es a los 63 años. -Siete días de vacaciones, si la jubilación es a los 64 años”.

A modo de ejemplo sobre la regulación de esta mejora se tiene:

- Art. 35 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005: “En los supuestos de jubilación, si el trabajador optara por la jubilación anticipada, percibirá una compensación en metálico consistente en la cantidad alzada que a continuación se detalla:

A	los	60	años
7,57 €.			6.35
A	los	61	años
6,05 €.			5.08
A	los	62	años
4,54 €.			3.81
A	los	63	años
3,03 €.			2.54
A	los	64	años
1,51 €.			1.27

<sup>1043</sup> El art. 49 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, señala además la forma de pago: “El trabajador que pretenda acogerse a este beneficio deberá formular solicitud con un mes de antelación al cumplimiento de la edad, y el pago se realizará mediante el abono de tres mensualidades al momento de jubilarse y el resto en sucesivas mensualidades”.

<sup>1044</sup> Art. 18 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 19 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>1045</sup> Art. 28 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 18 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 38 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

En todo caso, para devengar el premio de jubilación correspondiente, el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima en la empresa de diez años y comunicar su deseo de jubilarse a la misma por escrito al menos tres meses antes de cumplir la edad correspondiente... Para aquellos trabajadores que lleven menos de 10 años, se les aplicará la parte proporcional del tiempo que lleve trabajando” (Cabe destacar que sólo en este caso se prevé el abono proporcional a los años trabajados).

- Art. 32 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: “Al personal que obtenga la jubilación, habiendo estado al servicio de la empresa un mínimo de 20 años, se le premiará:

Con 12 mensualidades de su retribución, si tiene 60 años de edad en el momento de jubilarse.

Con 9 mensualidades, si tiene 61 años.

Con 8 mensualidades, si tiene 62 años.

Con 7 mensualidades, si tiene 63 años.

Con 6 mensualidades, si tiene 64 años”.

## **b) Contrato de Seguro por invalidez y/o muerte del trabajador**

Cabe mencionar que un 85% de las normas convencionales conceden este beneficio. La mejora voluntaria en esta oportunidad se concreta otorgando, a quien corresponda, una suma alzada por muerte o invalidez del trabajador (permanente absoluta, permanente total o gran invalidez), instrumentada a través de un contrato de seguro. Normalmente se cubren estos riesgos si han sido producto de un accidente de trabajo<sup>1046</sup> (en algunos casos se incluye expresamente a los “in itinere”)<sup>1047</sup>; no obstante, otras cláusulas prefieren señalar además del accidentes de trabajo a la enfermedad profesional<sup>1048</sup>, y en otros casos más bien se concede la mejora sólo por accidente sin más (art. 24 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004); o señalando expresamente al accidente laboral y no laboral<sup>1049</sup>; o sin mencionar la causa que motiva dichos riesgos (art. 27 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002). Por otra parte, se suelen establecer montos distintos según la contingencia que se trate<sup>1050</sup>, aunque en otros tantos convenios las cuantías son iguales para todos los supuestos regulados en el

<sup>1046</sup> Entre otros: art. 29 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 24 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 17 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 42 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 46 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 26 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 14 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 16 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 23 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 23 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 29 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>1047</sup> Art. 28 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 21 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>1048</sup> Art. 25 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 20 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 34 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 28 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 31 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 18 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 (sólo para invalidez).

<sup>1049</sup> Art. 50 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 30 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, art. 18 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, en este último, sólo en caso de muerte.

<sup>1050</sup> Entre otros: art. 24 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 (31.778 euros, para el supuesto de muerte, y de 34.966 euros, para los casos de invalidez permanente, total o absoluta), art. 39 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (para los años 2006 y 2007; 33.500 euros en caso de muerte y 40.200 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez), art. 20 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (2.500.000 pesetas en caso de muerte y 3.500.000 pesetas en caso de invalidez permanente para ejercer su ocupación habitual), art. 26 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (23.500 euros por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez y 20.000 euros para los casos de fallecimiento), art. 28 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (13.000 euros por muerte y 25.000 euros por incapacidad permanente absoluta).

convenio<sup>1051</sup>. Ejemplo de ello; art. 25 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005: “-20.426,04 euros para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. -57.194,64 euros para los casos de invalidez permanente, total o absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional”. Como muestra de indemnización igual; art. 37 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, otorga 24 000 euros por invalidez permanente, en los grados de total o absoluta y muerte.

Se limita el ámbito subjetivo de la cobertura, disponiendo que el seguro concertado cubrirá al trabajador a partir de decimoquinto día de su incorporación (art. 24 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004), o a partir de los dos meses de incorporación del trabajador (art. 25 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003), o sólo al que superado satisfactoriamente el período de prueba (art. 40 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002), o, finalmente, sólo incluyen en la póliza a los trabajadores que dispongan de contrato indefinido y a tiempo completo (art. 17 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004).

Como disposiciones peculiares, se tienen las que además de conceder la mejora voluntaria gestionada por una compañía de seguros, establecen pagas adicionales otorgadas directamente por el empresario por alguna de las contingencias prevista y en algún caso estableciendo ciertos requisitos para su obtención. Es el caso del CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (arts. 20 y 21), entre otros<sup>1052</sup>, cuando indica: “Se establece una póliza de seguros de *muerte* o invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional para cada uno de los trabajadores a los que afecta el presente convenio, consistente en la cuantía de 2.500.000 (dos millones quinientas mil) pesetas en caso de muerte por accidente... *Las empresas abonarán, durante la vigencia de este convenio, seis mensualidades de los salarios que figuran en la tabla del convenio, más la antigüedad correspondiente, al familiar del trabajador que con él conviva, y por este orden: 1) Cónyuge viudo. 2) Hijos. 3) Ascendientes, cuando aquel fallezca estando en activo y lleve, como mínimo, tres años en la empresa. Independientemente de las mensualidades a las que tiene derecho, según lo señalado anteriormente, se le abonará a dicho familiar del trabajador el salario del mes en el que el productor fallezca, cualquiera que sea la fecha de su óbito*”.

Ante el posible incumpliendo en la contratación del seguro, las normas convencionales establecen que será el empleador quien abone directamente la indemnización prevista<sup>1053</sup>. A la misma consecuencia llegan al disponer que en el

---

<sup>1051</sup> A modo de ejemplo se puede ver: art. 26 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (26.000 euros por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez), art. 18 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (54.710 euros por muerte, invalidez permanente absoluta y total), art. 50 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (16.497.57 euros por muerte, invalidez permanente total y absoluta), art. 24 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (15.000 euros por muerte, invalidez permanente total y absoluta), art. 29 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (12.020.24 euros, sólo mejora por muerte), art. 16 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (42.000 euros por muerte o invalidez), art. 23 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 (18.988.97 euros por muerte, invalidez permanente total y absoluta).

<sup>1052</sup> Arts. 33 y 41 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, arts. 17 y 18 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 40 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (en la incapacidad permanente absoluta y si el trabajador tiene como mínimo 10 años en la empresa, le corresponde dos mensualidades de sueldo real), arts. 39 y 40 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (para el caso de muerte y si el trabajador al fallecer tenía como mínimo tres años en la empresa), arts. 36 y 37 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>1053</sup> Art. 24 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 26 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 24 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 30 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.



supuesto mencionado las empresas se convertirán en autoaseguradoras<sup>1054</sup>. Interesa recordar en este punto que por norma legal estas mejoras han de ser externalizadas, por ello se recomienda, para una mayor seguridad de los propios trabajadores, que se incluyan más bien cláusulas en las que se disponga la participación de los representantes de los trabajadores como medida de control sobre la efectiva contratación del seguro; como se hace por ejemplo en el art. 26 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, al señalar “Las empresas estarán obligadas a exhibir a los representantes legales de los trabajadores la Póliza suscrita, comprometiéndose a colaborar con toda diligencia para conseguir que la indemnización sea satisfecha a los beneficiarios lo más rápidamente posible”; art. 46 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas”; art. 42 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003: “Copia de la póliza suscrita se entregará a los representantes de los trabajadores en la empresa”. No parece tomarse en cuenta la obligación de externalizar la gestión de la mejora bajo comentario en al art. 37 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, cuando señala: “La obligación establecida en este artículo *no alcanzará a aquellas empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios*, salvo en la diferencia hasta las cantidades que se mencionan” y tampoco en el art. 35 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 29 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, donde la cobertura de los riesgos a cargo de una compañía aseguradora sólo se plantea como posibilidad; y por último el art. 39 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, que según su redacción el responsable directo del pago de la indemnización viene a ser la empresa<sup>1055</sup>.

## **2. Acción asistencial<sup>1056</sup>**

Es importante aclarar que la denominada acción asistencial no forma parte de la protección social complementaria privada, pues a pesar de consistir en beneficios concedidos por el empresario, no buscan mejorar las contingencias previstas en el Sistema de Seguridad Social. Al contrario, se denomina acción asistencial a todos los instrumentos que tienen por objeto precisamente otorgar prestaciones que tratan de cubrir contingencias distintas a las mencionadas; en radica su diferencia con las mejoras voluntarias. Se observan los siguientes supuestos en el sub-sector analizado:

### **A) Traslado de restos mortales del trabajador y traslado del trabajador no fallecido**

A través de este tipo de cláusulas se obliga al empresario a cubrir los gastos de traslado de los restos mortales de sus trabajadores, cuando el fallecimiento se ha producido fuera de su residencia habitual. En algunos casos además de ello se exige que la muerte se haya producido por accidente de trabajo<sup>1057</sup>, en otros en cambio no se menciona la causa sino que la muerte se haya producido en la realización de sus

---

<sup>1054</sup> Art. 29 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 24 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>1055</sup> El texto es el siguiente: “Las empresas, en los casos de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo, complementarán las prestaciones o indemnizaciones que los derechohabientes del trabajador fallecido o inválido tengan derecho a percibir de cualquier organismo, entidad o institución, hasta alcanzar las cantidades de 14.542,85 euros en el primer supuesto, y 16.291,46 euros en segundo. La cantidad, según sea el caso, que la empresa tenga que completar para totalizar las indemnizaciones mencionadas en el párrafo anterior, las abonará a los beneficiarios legalmente establecidos”.

<sup>1056</sup> *Idem.* p. 138.

<sup>1057</sup> Art. 40 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 46 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 20 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

labores<sup>1058</sup> o cuando el trabajador muere fuera de su residencia estando *desplazado* por la empresa en otra localidad<sup>1059</sup>. En el art. 38 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, se establece el abono de los gastos de traslado cuando el trabajador haya fallecido fuera de su residencia, sin hacer mayores especificaciones y además se cubren los gastos tanto si el cadáver es desplazado a la residencia del trabajador o a cualquier lugar elegido por los familiares dentro del territorio nacional.

Por otra parte, puede establecerse también el abono de los gastos de traslado de uno o dos familiares para que acompañen los restos mortales del trabajador hasta su residencia habitual (art. 43 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003; art. 37 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002; art. 18 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, en este último convenio se hace la salvedad de que se abonarán los gastos de los familiares sólo si es que “estos gastos no estuvieran cubiertos por un seguro o fueran imputables a terceros).

Respecto al monto a cubrir, lo usual es que no se pongan límites; no obstante algunos convenios sí lo hacen señalando que los gastos de traslado de los restos “correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que estos gastos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecida la Seguridad Social” (art. 21 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, Disp. Adic. Quinta CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005); otra disposición similar señala que de los gastos a cubrir por traslado de restos mortales, deberá deducirse en su caso, “las sumas que puedan conceder a los familiares los órganos oficiales, incluidas las mutuas patronales” (art. 46 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003). Como norma peculiar, se tiene al art. 21 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, en la que se dispone: “Cuando se realice transporte internacional, en los países donde no hay acuerdo con la Seguridad Social (E-110), las empresas correrán con los gastos de hospitalización, consulta, medicamentos, repatriación, etc.”.

Por otra parte, también se establece que la empresa cubra los gastos de desplazamiento del trabajador con lesiones, si éste se encuentra en un localidad distinta a la de su residencia habitual. Esto se observa en dos normas convencionales: art. 20 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 “En el supuesto de que el accidente de trabajo ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador/a no determine fallecimiento pero sí lesiones, la empresa correrá con los gastos de su evacuación hasta un centro hospitalario, en caso de que no haya sido efectuado por la Seguridad Social de la entidad colaboradora en la gestión a que corresponda en razón a la urgencia”, y art.18 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004: “En caso de que un trabajador, en comisión de servicios fuera de su residencia habitual, fallezca o *quede imposibilitado para volver a su residencia*, la empresa se hará cargo del traslado hasta su domicilio acompañado de dos familiares...”.

## **B) Seguro de retirada del carné de conducir**

---

<sup>1058</sup> Art. 21 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 21 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 22 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 38 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, Disp. Adic. Quinta CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>1059</sup> Art. 43 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 33 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, Disp. Adic. Quinta CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 37 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 29 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, art. 23 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005.

El contrato de seguro de retirada del carné de conducir tiene como finalidad mantener el pago del salario al trabajador, durante todo el tiempo que se mantenga la circunstancia mencionada. La mayoría de los convenios que regulan este beneficio disponen que el abono de la prima se realice en partes iguales entre el trabajador y el empresario (art. 23 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 20 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 44 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005). Respecto a la causa que motiva la retirada del carné de conducir no se hace mención alguna, salvo en el CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (art. 20): “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 o bajo efectos de drogas, y en los casos de dolo e imprudencia temeraria, todo ello probado por la autoridad competente. *Dicha póliza cubrirá también la retirada del carné de conducir, si ésta se produce conduciendo vehículos propios en el trayecto que recorra el trabajador desde que deja el autobús hasta el centro de trabajo o domicilio y viceversa.* En estos supuestos, será de aplicación la doctrina legal sentada por la jurisprudencia en materia de accidente «in itinere». Finalmente, el art. 44 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, prevé la consecuencia en caso de que no obstante se retire el carné de conducir al trabajador, la empresa le de ocupación; en este supuesto se establece que: “Las indemnizaciones con cargo a la Compañía aseguradora, serán repartidas al 50%, cuando la empresa diese ocupación [al] trabajador/a”.

### **C) Ayudas al trabajador por consecuencias derivadas de accidentes de circulación**

Aunque escasas, ciertas normas convencionales establecen distintos tipos de asistencia al trabajador en caso de haberse producido un accidente de circulación. Básicamente se trata de cubrir los gastos que impliquen la defensa del trabajador ante los Tribunales, de ser el caso; y/o de gestionar su libertad pagando la fianza correspondiente<sup>1060</sup>. Además, se prevé que el empleador se haga cargo de las indemnizaciones por responsabilidad civil imputadas al trabajador.

Se hacen aclaraciones interesantes en los siguientes casos: art. 25 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, señalando que la obligación empresarial de la defensa en juicios se extenderá “hasta la sentencia o resolución administrativa firme” y esto “aun en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, respetándosele en dicha fase sus ingresos salariales”. El art. 23 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, excluye del beneficio de defensa legal cuando el accidente se haya producido por negligencia o imprudencia del trabajador; interesa recalcar que son precisamente estos comportamientos los que se ventilarán en juicio y por tanto no pueden presumirse antes de probarse, situación que hace un poco confusa la aplicación de este artículo salvo que la negligencia del trabajador haya sido realmente manifiesta, por ello sería mejor señalar conductas concretas como el estado de embriaguez por ejemplo.

Por ser las normas convencionales más completa, al acoger las tres ayudas mencionadas anteriormente y dar ciertas precisiones sobre su aplicación se opta por su transcripción.

---

<sup>1060</sup> Art. 43 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, Disp. Adic. Cuarta CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

- Art. 25 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, que señala: “Las empresas, por sí o concertando las correspondientes pólizas de seguro, garantizarán la defensa jurídica y depósito de las fianzas necesarias para la obtención de la libertad provisional y aseguramiento de responsabilidades civiles de sus trabajadores, por causa de accidente de circulación, salvo que el trabajador afectado renuncie expresamente u opte por contratar por su cuenta los servicios jurídicos que le sean precisos. No será exigible la obligación empresarial establecida en el párrafo anterior en delitos dolosos o cuando el accidente fuera causado por embriaguez o toxicomanía del trabajador”.

- Disp. Adic. Cuarta CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “En caso de que un empleado sufra prisión por causas de accidente ocurrido realizando un servicio por orden de la empresa, ésta estará obligada a defenderle ante los tribunales y a gestionar su libertad, pagando la fianza que para ello fuera necesario. La empresa hará el pago de la retribución a los empleados que no puedan trabajar en el caso expresado en el párrafo anterior. Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme, en concepto de responsabilidad civil, serán por cuenta de la empresa”.

#### **D) Ayuda escolar**

Las normas convencionales que se ocupan de ello son:

- Art. 17 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003: “Al iniciarse el curso escolar, las empresas abonarán a sus productores por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años, la cantidad de 94,55 por el suplido de gastos que origina la matrícula y los libros en la enseñanza oficial, previa justificación de su condición de escolaridad. Se abonará además la cantidad de 136,58 € por trabajador e hijo de trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años, previa acreditación”.

- Art. 31 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: “Los Comités de empresa o Delegados de personal facilitarán a la Dirección de la misma una relación de los hijos de los trabajadores comprendidos en edades de 4 a 16 años, ambos inclusive, y la empresa, un mes antes del inicio curso escolar, abonará de una sola vez la cantidad de 7€ con 88 céntimos por cada hijo. Para ello será condición indispensable la presentación del certificado que justifique la condición escolar”.

- Se puede incluir en este grupo a la ayuda por escolaridad para una situación muy concreta y solamente señalada de manera potestativa. Art. 22 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005: “Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en el supuesto de tener *hijos disminuidos físicos o psíquicos, que precisen de educación especial, las empresas colaborarán de manera voluntaria al abono de las cuotas de los colegios especializados, en la medida de lo posible*”.

#### **E) Economatos**

Sólo el CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (art. 32), se detiene a regular este supuesto, de la siguiente manera: “Las empresas se comprometen a mantener a disposición de los trabajadores afectados por el presente Convenio, los servicios de un economato en las zonas de Vitoria y Llodio. Para disfrutar de este derecho, a partir de la firma de este Convenio, será necesario que el trabajador lo solicite por escrito de la empresa si es de nuevo ingreso”.

#### **F) Pases de libre circulación**

Con esta denominación se regula la concesión a los trabajadores<sup>1061</sup> y/o a algunos de sus familiares<sup>1062</sup> de viajar de manera gratuita en las líneas de transporte adscritas a la empresa. En algunos casos se incluye entre los beneficiarios a ex - trabajadores de la empresa, en concreto a los jubilados<sup>1063</sup>. Llama la atención que en algunas normas convencionales se prefiera conceder el beneficio a otros beneficiarios pero no a los trabajadores de la empresa ni a los familiares de estos, ello se aprecia en el art. 22 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 y art. 34 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004: “*Los jubilados, pensionistas de larga enfermedad, viudas o hijos huérfanos menores de 18 años de los trabajadores fallecidos en activo*, de las empresas de líneas regulares, tendrán derecho a viajar en las líneas de sus respectivas empresas como si el trabajador estuviera en activo” y también en el art. 22 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004: “*El personal jubilado por las empresas del presente convenio tendrán derecho a ocho viajes al año, incluido su cónyuge*, en los servicios de la empresa en la que prestara sus servicios en el momento de su jubilación. Para tal efecto, las empresas afectadas extenderán los correspondientes pases a los beneficiarios que lo soliciten”.

Por otro lado, en ciertos casos los *viajes de libre circulación* no son totalmente gratuitos, además están sujetos a restricciones y requisitos. En algún caso, dichas restricciones se dejan al acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores (art. 23 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002). En los demás casos sí se hacen establecen disposiciones concretas<sup>1064</sup>, como muestra de ello se tiene al art. 33 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, con la siguiente regulación:

*“Los empleados jubilados gozarán, dentro de los servicios de los que sean concesionarios sus respectivas empresas, de quince viajes anuales de forma gratuita. A partir de la realización de los anteriores viajes gratuitos, tendrán una bonificación del 50% del importe del billete, con exclusión de las cargas mencionadas en el último párrafo de este artículo, que irán a su cargo. Las esposas y viudas de los anteriormente dichos,*

---

<sup>1061</sup> Art. 21 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003.

<sup>1062</sup> Art. 23 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 (familiares de primer grado bajo la dependencia económica del trabajador), art. 36 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 (esposa e hijos que no superen la edad de 24 años, que convivan con el trabajador), art. 51 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (cónyuge y los hijos hasta 18 años siempre que consten como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador), art. 23 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (si el trabajador es casado: cónyuges, familiares incluidos en la seguridad social. así como los hijos solteros que no tengan ingresos. Si el trabajador es soltero: madre o persona que lo asista o conviva bajo el mismo techo”, art. 35 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 (cónyuge e hijos solteros que no tengan ingresos).

<sup>1063</sup> Art. 51 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 23 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 35 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>1064</sup> “El personal de cada empresa de viajeros tiene derecho a viajar gratuitamente en las líneas establecidas por las mismas, en número no superior a dos personas en cada coche y ateniéndose a las normas de tal carácter que dicte el personal directivo y sean aprobadas inicialmente, con la limitación de seis viajes al mes” (art. 21 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003), “... concediéndose para este menester un máximo de tres plazas por vehículo, pudiendo cada empleado y familiares hacer uso de estos beneficios un máximo de ocho viajes al mes, a excepción de los hijos de los empleados menores de 18 años que se vean obligados a desplazarse diariamente a un centro de enseñanza en un servicio regular ordinario” (art. 36 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002), “... en aquellos servicios que admitan reserva de plaza, con la finalidad de que las empresas puedan programar la adecuación de viajeros al número de plazas disponibles, cualquiera de los beneficiarios del derecho a viajar gratuitamente, deberá hacer la reserva y proveerse de la correspondiente autorización o billete, con una antelación mínima de 48 horas. En este tipo de servicio, cada beneficiario dispondrá de un máximo de dos viajes completos de ida y vuelta al mes, no pudiendo coincidir en el mismo vehículo más de dos personas con derecho a viajar gratuitamente, con la excepción de que pertenezcan a la misma unidad familiar, que en este caso ocuparán las plazas necesarias. Las limitaciones de este párrafo no serán de aplicación cuando sobre espacio en el vehículo en el momento de la salida” (art. 51 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002).

siempre que permanezcan en ese estado, *gozarán de las mismas reducciones en cuanto al 50% y bajo las mismas condiciones, no siéndoles aplicable la bonificación de los quince viajes anuales de forma gratuita*. En cuanto hace referencia al *personal en activo*, tendrán derecho a viajar gratuitamente en los vehículos de las líneas regulares de las que sea concesionaria la empresa, además del trabajador, *su cónyuge e hijos hasta 18 años, siempre que consten como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador*. En estos servicios dispondrán de un *máximo de seis viajes al mes por beneficiario*. *No podrán coincidir en el mismo vehículo más de cuatro personas con derecho a viajar gratuitamente, salvo que se trate de beneficiarios de una misma familia*. En aquellos servicios que exista reserva de plaza, con el fin de que las empresas puedan programar la adecuación de viajeros al número de plazas disponibles, *los beneficiarios de los derechos a que se refiere este artículo, y en las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, deberán efectuar la correspondiente reserva con una antelación mínima de 48 horas*. En cualquier caso, *todos los beneficiarios deberán satisfacer los importes de canon de estación de autobuses y seguro obligatorio de viajeros, así como, deberán proveerse de la correspondiente autorización de sus respectivas empresas para poder ejercer ese derecho, previo pago de los gravámenes mencionados*".

Por otra parte, el art. 35 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 al regular este beneficio señala que tendrán idéntico tratamiento "las parejas de hecho previo certificado de convivencia". Finalmente, en el art. 27 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 se hace una oportuna salvedad: "No será de obligado cumplimiento para aquellas empresas líneas cuando esté en desacuerdo el Ayuntamiento o la empresa municipal concesionaria".

### **G) Premio de permanencia o fidelidad**

Las normas convencionales otorgan este premio como consecuencia de la extinción del vínculo laboral, además de manera mayoritaria se exigen las siguientes condiciones:

a) Que la extinción haya sido por voluntad del trabajador (lo más usual)<sup>1065</sup> o por acuerdo con el empresario<sup>1066</sup>. En algún caso se indica, por extinción del contrato sin más (art. CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004) o sólo se señala el supuesto excluido, cese por motivo disciplinario (art. 46 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005).

b) Que al momento del cese el trabajador tenga un cierto número de años en la empresa (de allí la denominación del beneficio): normalmente, 10 ó 20 años. En ciertos casos se prevé que los años de trabajo hayan transcurrido de manera ininterrumpida (art. 44 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, quince años; art. 11 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, ocho años).

c) Que el trabajador se encuentre en una de las edades prevista en el convenio: esto varía mucho dependiendo de cada norma convencional. A modo de ejemplo se señala: entre los 60 y 64 años (art. 14 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004);

---

<sup>1065</sup> Art. 14 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 44 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 11 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 33 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 19 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 24 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 38 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 37 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 16 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>1066</sup> Puede verse en: art. 27 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art.33 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003.

con 64 ó 65 años (art. 27 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002); entre los 60 y 63 años (art. 44 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003); entre los 60 y 65 años (art. 19 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005); los mayores de 50 años (art. 33 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002); con 65 años de edad o más (art. 46 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005).

Respecto al premio en concreto, se puede traducir en una suma alzada o señalar una cierta cantidad de mensualidades. Algunas normas convencionales acompañan al monto establecido con días de descanso; es el caso del art. 33 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003: "Cuando un trabajador entre 60 y 64 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, despido objetivo, expediente de regulación de empleo, jubilación del empresario, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de reordenar su vida familiar, a un período de vacaciones retribuido con su salario base más antigüedad en los siguientes términos:

-60 y 61 años	60 días de vacaciones
-62 y 63 años	45 días de vacaciones
-64 años	30 días de vacaciones

El cese efectivo en la empresa se producirá a la conclusión del referido período de vacaciones<sup>1067</sup>.

Respecto a los parámetros para el cálculo del premio, se fija bien en función de la edad del trabajador al momento del cese, o bien en función del tiempo de permanencia en la empresa. Como excepción se tiene al art. 11 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 otorga el mismo beneficio a todos por igual, así señala: "Cuando un trabajador de 60 ó más años de edad cause baja voluntaria en la empresa, siempre que lleve un mínimo de ocho años de servicio ininterrumpido en la empresa, percibirá una gratificación en concepto de 'fidelidad a la empresa' y por una sola vez consistente en tres mensualidades de salario real".

Como muestra de cada de los sistemas de cálculo antes mencionados, se pueden ver, entre otros:

- Art. 19 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005: "Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores/as que cuenten con

---

<sup>1067</sup> Un texto similar en: art. 27 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002; 27 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 : "Cuando un trabajador con 64 ó 65 años de edad y con una antigüedad mínima de 10 años en la empresa, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, amortización de puesto de trabajo, expediente de regulación de empleo, jubilación del empresario, y siempre y cuando el cese se produzca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, tendrá derecho, y por una sola vez, a 23 días de vacaciones, calculadas sobre el salario base fijado en las tablas salariales más el complemento personal de antigüedad consolidada que le pudiera corresponder conforme a lo establecido en la tabla de antigüedades del presente Convenio Colectivo". También el art. 16 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005: "Aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo...".

una antigüedad de al menos 20 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle las siguientes indemnizaciones equivalentes a: Al cumplir los 60 años: 12 mensualidades. Al cumplir los 61 años: 10 mensualidades. Al cumplir los 62 años: 8 mensualidades. Al cumplir los 63 años: 6 mensualidades. Al cumplir los 64 años: 4 mensualidades. Al cumplir los 65 años: 2 mensualidades”.

- Art. 37.C) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005: “Cuando un trabajador/a de sesenta o más años de edad cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir, en función del número de años de prestación continua de servicios en la misma, una gratificación en concepto de «fidelidad a la empresa» consistente en los siguientes importes brutos: Con diez años de servicio en la empresa: 1.696,69 euros. Con quince años de servicio en la empresa: 2.261,85 euros. Con veinte años de servicio en la empresa: 2.940,40 euros. Con veinticinco años de servicio en la empresa: 3.2618,96 euros. Con treinta años o más de servicio en la empresa: 4.297,51 euros”.

Finalmente, el establecimiento del cálculo ciñéndose a distintos criterios, se aprecia en el art. 46 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005: “1. El cese del/la trabajador/a, con 65 años de edad o más, y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante. al menos. 25 años. tendrá derecho a tres meses de vacaciones ininterrumpidas e inmediatamente anteriores a la fecha del cese. Por cada periodo de 5 años de servicios que excedan de los 25, este periodo vacacional se incrementará en un mes. 2. El cese del trabajador/a, con menos de 65 años de edad y que haya prestado servicios ininterrumpidos en la empresa durante al menos 25 años, tendrá el mismo derecho del apartado anterior. incrementando el periodo vacacional un mes por cada año de edad del/la trabajador/a interior a 65 años. con el límite máximo de los 60 años de edad”.



## CAPÍTULO X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Son pocos los convenios colectivos (menos de la mitad) que tratan esta materia. Sin embargo, no se suelen limitar a trasladar lo señalado en el art. 40 ET, sino más bien se esfuerzan por establecer disposiciones complementarias o de mejora al mismo. Cabe mencionar que la movilidad geográfica en general, en algún caso ha sido condicionante para el aumento de los días de permiso por cambio de domicilio (VI.6.A.e) *supra*.

### 1. Traslados

El supuesto más atendido en los convenios colectivos es el *traslado* en sus distintos aspectos. Para empezar, se señala cuándo puede entenderse que existe cambio de domicilio (tema silenciado por el ET). Así el art. 30 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 después de señalar que “traslado el desplazamiento a otro centro de trabajo que implique un cambio de domicilio”, añade a su vez que: “Se 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*”.

También se encuentran los criterios que deberá tener en cuenta el empresario al momento de decidir a cuál de sus trabajadores propone el traslado. Respetando lo establecido por el art. 40.5 ET, se otorga prioridad a los representantes de los trabajadores para permanecer en su lugar de trabajo, frente a otros trabajadores con circunstancias también atendibles pero que no tienen dicha condición. Los criterios se plantean de la siguiente manera:

- “Al acordar los traslados forzosos, la empresa tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales del trabajador, de manera que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados. En igualdad de circunstancias, se trasladará a los trabajadores con menor antigüedad en la empresa. En todo caso, los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo” (art. 61 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004).
- El traslado cuando proceda legalmente se efectuará entre aquellos trabajadores que voluntariamente lo acepten. De no existir voluntarios se establecerá prioridad de permanencia, por este orden, a los Delegados de Personal, mayor antigüedad y mayores cargas familiares” (art. 39 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 22 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005).
- “... la prioridad de permanencia en la empresa estará sujeta al criterio de mayor antigüedad del trabajador en la misma. En todo caso, tendrán prioridad de permanencia los Representantes de los Trabajadores en la empresa y las trabajadoras embarazadas” (art. 18 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005).

Respecto a la notificación del traslado, en un caso se mejora el plazo mínimo de 30 días dispuesto por el art. 40.1 ET, señalando un plazo de preaviso de 45 días (art. 30 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005). También se observa una mejora de la indemnización correspondiente en caso de no aceptación del traslado por parte del trabajador (art. 40.1 ET), señalando 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 12 mensualidades” (art. 30 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005).

En cuanto al período de consultas entre el empresario y los representantes legales, para los traslados del art. 40.2 ET (traslados colectivos); se prevé su tiempo de duración

máximo (la norma legal sólo señala el mínimo 15 días), en 30 días naturales (art. 60 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004. Además se dispone la “intervención de los mecanismos del AGA” (art. 30 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005).

Lo que sí se regula con mayor frecuencia es la compensación por los gastos que origina el traslado. Ello es lógico dada la forma genérica de presentar la misma por el art. 40.1 ET y la remisión que hace éste al convenio colectivo para señalar los mínimos de dicha compensación. Tal como señala en la norma legal, el cálculo de los gastos por traslado deberá incluir los propios del trabajador y de sus familiares; a partir de allí los convenios colectivos especifican en qué consiste o qué ha de cubrir esa compensación. Así el art. 61 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 señala que: “la empresa habrá de abonarle los gastos de viaje propios y de los familiares a su cargo, así como los de traslado de muebles y enseres. Además, la empresa abonará al trabajador afectado, en concepto compensación, el importe correspondiente a dos meses de retribución salariales, consistente en salario base, antigüedad, plus convenio y plus transporte”. El art. 18 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, también recoge el traslado de mobiliario y enseres aunque deja a elección del empresario, abonar los gastos de ese traslado o transportar directamente los bienes del trabajador. Además se señala una compensación de dos mensualidades, si el traslado es fuera de la provincia donde tuviera su domicilio el trabajador, y una mensualidad si el traslado es dentro de la provincia. El art. 30 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, además de señalar el abono de los gastos de billetes de viaje (del trabajador y sus familiares), el transporte de mobiliario y de un monto “consistente en dos veces el salario base mensual de su categoría profesional, en un único pago”; se dispone un beneficio adicional: “la compensación durante 12 meses de la diferencia de coste de la vivienda en alquiler (vivienda de las mismas características)”. El art. 33 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 34 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, después de señalar de manera genérica que la empresa correrá con los gastos motivados por el traslado, también regulan el beneficio de alquiler de vivienda, sin indicar límites temporales como en el caso anterior. Dichos artículos disponen que: “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”. El CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 (art. 39), prefiere señalar un monto global que abarcaría todos los gastos derivados de la movilidad geográfica, a saber: seis veces el salario base.

Es interesante, la disposición del art. 30 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, pues al recoger el texto del art. 40.3 ET; no incluye el condicionante: “si hubiera puesto de trabajo”. Sólo transcribe la primera parte del precepto: “Si, por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado en la misma localidad”.

En algún caso se ha tomado al traslado como fundamento para crear un permiso (VI.6.B).f) *supra*).

Finalmente, se deja la posibilidad del traslado forzoso del trabajador “como consecuencia de la sanción que le hubiera sido impuesta, con los requisitos y en la forma que la legislación vigente establezca” (art. 61 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004).

## **2. Desplazamientos**

El supuesto regulado en el art. 40.4 ET, los desplazamientos, no ha sido objeto de mayor atención por parte de los convenios colectivos, salvo en dos de casos. Así el art. 18.2 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, se detiene en un aspecto ya apuntado en el art. 40.4 ET, las dietas: “Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la prestación habitual del servicio, darán derecho al trabajador al cobro de la dieta que se establece en el presente Convenio Colectivo mientras perdure la situación”<sup>1068</sup>. Y se añade que “Si el traslado excede de 3 meses, con el máximo de un año, el valor de las dietas se verá incrementado en un 50% sobre el valor de la dieta ordinaria”. El art. 61 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, se ocupa más bien de establecer una obligación adicional para el empresario ante un supuesto muy concreto ocurrido durante el desplazamiento, a saber: “En el caso de que un trabajador fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia”.

### **3. Permutas**

Respecto a las permutas, supuesto no previsto en el ET pero sí por vía convencional. Sólo se abordan en el art. 64 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, para indicar los tipos de permuta permitidos y los requisitos para su concesión: “Solamente podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características. Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes 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 adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes”. Por último, de manera tangencial es mencionada en el art. 18 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, para dejar claro que la permuta, no dará “derecho a indemnización alguna, ni al disfrute de permiso retribuido”.

---

<sup>1068</sup> Se está haciendo referencia a las dietas reguladas en el art. 36 del mismo convenio, que varían según el tipo de servicio. Para el año 2005 se señala: Servicios Regulares: 25,13 euros. Servicios Discrecionales: 35,70 euros. Comidas en Plaza: 8,92. Servicios Internacionales: 43,65 euros.

## CAPÍTULO XI. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Es realmente escasa la regulación de esta materia por los convenios colectivos. Dejando a un lado las normas convencionales que repiten o remiten al art. 41 ET<sup>1069</sup>, sólo se observa la atención al supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter *colectivo* y dentro de éste al plazo de duración del período de consultas previo entre el empresario y los representantes de los trabajadores (41.4 ET). En todos los casos se dispone un plazo de 20 días<sup>1070</sup>. También se encuentra una previsión genérica, aunque tal vez innecesaria por obvia, que dispone “en lo relativo a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, se presentará la documentación correspondiente a las razones que las motiven, ya sean éstas económicas, técnicas, organizativas o de producción”<sup>1071</sup>.

---

<sup>1069</sup> Art. 62 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 y art. 8 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, aunque en este último convenio, se presenta como novedad la posibilidad de solicitar la rescisión del contrato de trabajo prevista en el art. 41.3 ET, también para el caso de modificación sustancial de funciones (art. 41.1.f) ET).

<sup>1070</sup> Disp. Adic. Segunda CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, Disp. Adic. Tercera CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 y Disp. Adic. Tercera CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

<sup>1071</sup> Disp. Adic. Segunda CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, Disp. Adic. Tercera CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002 y Disp. Adic. Tercera CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

## CAPÍTULO XII. SUSPENSIONES CONTRACTUALES Y EXCEDENCIAS

Respecto a las suspensiones contractuales, además de la excedencia forzosa de la que se hablará más adelante, y del caso de cumplimiento del servicio militar; son pocos los supuestos contemplados en los convenios colectivos analizados, a quienes se les da la denominación de permisos no retribuidos. Sobre las excedencias, se adelanta que las normas convencionales prefieren transcribir o repetir de una u otra manera todo o parte de lo previsto en el art. 46 ET, por ello se aprecian escasas disposiciones que complementan lo previsto en aquel, sólo estas últimas se tratarán en este apartado.

### 1. Permisos no retribuidos y cumplimiento del servicio militar

En algunos textos se señala la causa por la que se concederá el permiso, así se tiene: el concedido hasta por cinco días en caso enfermedad del padre, madre, cónyuge o hijo del trabajador (art. 38 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003) y el que se otorga por un día con previa justificación para acompañar a hijos menores de edad a la consulta médica; cuando el cónyuge del trabajador no exista, o el trabajador tenga la custodia del hijo menor en caso de separación o divorcio, o cuando la cita médica coincida con los días de visita (art. 30 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004). El art. 12 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 habla de la “la concesión del permiso oportuno para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional o de formación, con reserva del puesto de trabajo”. Cabe mencionar que en este caso no se menciona si el permiso es o no retribuido, asumiendo el segundo supuesto se trata claramente de una suspensión contractual.

En otros convenios colectivos, no se menciona la causa que motiva el permiso pero sí el número de días y las condiciones para su disfrute; así se conceden: entre 15 y 60 días y siempre que lo permitan las necesidades del servicio, a los trabajadores con una permanencia en la empresa de por lo menos un año y a los trabajadores con contrato de dos años y que a la finalización del mismo reingrese durante los dos meses siguientes (art. 15 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 14 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003); hasta cinco días solicitando el permiso a la empresa con la suficiente antelación y siempre que no concorra más del 5% de la plantilla (art. 18 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004). En el art. 12 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, se regula un permiso sin mencionar el motivo de su concesión aunque sí se detiene a mencionar en qué supuesto no será concedido; es interesante también esta disposición porque regla otros aspectos relacionados en el período de suspensión del vínculo laboral; dispone entonces que: “Se reconoce el derecho a solicitar Permisos sin Retribución a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que lleven más de un año de servicio en la empresa, *siempre que durante el referido permiso no se preste servicios para otra empresa del sector*. En situación de Permiso sin Retribución de un trabajador, la empresa se verá obligada en caso de sustitución, a hacerlo mediante contrato de interinaje por el tiempo de la duración del permiso, para garantizar la reserva al puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo. Se solicitará para períodos comprendidos entre seis y veinticuatro meses, con una antelación mínima de tres meses. No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un periodo de tiempo de dos años contando desde su finalización. El cómputo del tiempo transcurrido por este permiso se descontará a efectos del devengo del Plus de Vinculación” (esto último equivale al plus por antigüedad).

También se hace mención a la suspensión por el cumplimiento del servicio militar (art. 45.1.e) ET), aunque sólo para disponer que en estos casos los trabajadores

seguirán percibiendo, de manera parcial<sup>1072</sup> o total<sup>1073</sup>, las pagas extraordinarias pactadas en el convenio. El art. 19 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, pone además la condición de que trabajadores tengan una antigüedad superior a dos años en la empresa.

## 2. Excedencia forzosa

Siendo una causal de suspensión del contrato de trabajo, además del derecho a la reserva del puesto de trabajo se le identifica porque el período de vigencia de la excedencia se tomará en cuenta para el cómputo de la antigüedad en la empresa (art. 46.1 ET).

En cuanto al ámbito subjetivo, se concede a los trabajadores que hayan sido elegidos o designados para ejercer un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo (art. 46.1 ET) y a aquellos que deban ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior (art. 9.1.b LOLS, art. 46.4 y art. 48.3 ET)). Sobre el primer supuesto el art. 36 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 hace una precisión respecto de esos cargos públicos. Así se indica: "Excedencia forzosa... se concederá al trabajador en quien concurren las siguientes circunstancias: A) Haber sido elegido para el desempeño de un cargo público de carácter estatal, de nacionalidad, regional, provincial o municipal, por medio de elecciones legislativas. B) Cuando para estos mismos cargos fuese designado en virtud de nombramiento oficial, aprobado en Consejo de Ministros, u Órganos competentes del Estado, nacionalidad, región, provincia o municipio y publicado en los boletines oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada". En el segundo caso, se suele mejorar lo previsto en el ordenamiento jurídico ampliando los sujetos beneficiarios de la excedencia; el art. 14 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 menciona a los cargos sindicales de *ámbito local*, provincial, autonómico o estatal, y el art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 se refiere a los cargos sindical de *ámbito comarcal* o superiores.

Sobre la solicitud de la excedencia forzosa y el reingreso del trabajador finalizada ésta. En el art. 46 ET sólo se prevé el segundo aspecto y para el caso de los cargos públicos señalando que el reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente del cese en el cargo; aunque en todo caso tanto éstos como los que desempeñan cargos sindicales han de reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función (art. 48.3 ET). En cuanto a los puntos mencionados, el art. 36 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002 establece que la solicitud de la excedencia sea escrita y con la expresión de los motivos, añade además que las peticiones se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación. Debe tenerse en cuenta que en la norma legal no se condiciona en ningún momento la concesión de la excedencia a la voluntad del empresario (salvo para un supuesto muy concreto art. 46.3 tercer párrafo ET), por tanto ese resolver dentro de quince días del que habla el convenio se entiende que versará sobre temas distintos como por ejemplo la fecha exacta en que inicia la excedencia<sup>1074</sup>. En cuanto al reingreso del trabajador, la misma cláusula convencional señala, para los cargos públicos y sindicales, que debe solicitarse dentro del período comprendido *entre los treinta días y sesenta días* naturales anteriores a la finalización de la excedencia. Se amplía entonces un mes más el plazo para la petición de reingreso en los supuestos de cargos públicos y se llena el vacío al respecto para los que ejercen funciones sindicales.

---

<sup>1072</sup> Art. 28 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 y

<sup>1073</sup> Art. 57 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004), art. 19 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005.

<sup>1074</sup> La previsión convencional mencionada también se establece para los casos de excedencias voluntarias, por tanto se traslada el comentario también para este supuesto.

Otro supuesto de excedencia forzosa es el concedido para el cuidado de hijos (art. 46.3 ET). Sobre este caso, llama la atención lo previsto en ciertas normas convencionales que señalan “cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho” (art. 20 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 38 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 65 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004). Disposición que va en contra de lo señalado en el art. 46.3 ET, pues en él se dispone que este “*derecho es individual* de los trabajadores hombres o mujeres”. Tal vez los textos convencionales se hayan querido referir un supuesto concreto previsto también en el art. 46.3 ET, a saber: que dos trabajadores de la misma empresa generasen el derecho, situación en la que el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa; pero incluso en este caso la previsión convencional es contraria a lo señalado en vía estatutaria pues la limitación al derecho no es un tema que compete a la negociación colectiva sino al empresario y según las circunstancias que se den en cada caso. Por otro lado, el ET señala que el trabajador “durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”. Este punto parece ser el regulado por el art. 59 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, cuando dispone: “Como derechos específicos de la mujer trabajadora se establecen los siguientes: -Se extiende a tres años la reserva de puesto de trabajo por el cuidado de los hijos”. Situación distinta se presenta en el art. 33 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004, planteando que la excedencia por maternidad podrá ser de un máximo de tres años; previsión que no añade nada a lo previsto en el primer párrafo del art. 46.3 ET.

Una regulación peculiar de la excedencia forzosa, sobre todo porque abarca más supuestos de los previstos en la norma estatutaria, se encuentra en el art. 26 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005: “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 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”. En este caso la negociación colectiva ha utilizado la facultad concedida en el art. 46.6 ET: “La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean”.

### **3. Excedencia voluntaria**

Por disposición del art. 46.2 ET “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”. Sobre los plazos de referencia, parece aceptarse la excedencia voluntaria por un período menor a dos años, cuando en el art. 31 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 sólo se señala que se concederá la excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años. En otro precepto colectivo más bien se modifica expresamente el tiempo mínimo de excedencia, señalando que “las excedencias voluntarias *no serán inferiores a un año* ni superiores a cinco” (art. 14.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002).

Por otra parte, no se concibe que durante la excedencia voluntaria el trabajador preste sus servicios a otra empresa del mismo ramo o actividad, por cuenta propia o

ajena<sup>1075</sup>; previendo la consecuencia en dicho caso, así el art. 31 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 dispone que “se entenderá resuelto el contrato por parte del trabajador, mediante la oportuna notificación del empresario”; a efectos prácticos con una consecuencia similar se tiene al art. 14.3 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 establece la pérdida del derecho a la reserva del puesto de trabajo (se entiende el derecho preferente a la reserva). Y finalmente, el art. 18 bis CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, regula también la consecuencia, aunque no muy clara en cuanto al futuro de la relación laboral, haciendo una salvedad; en ella se señala: “El derecho a esta excedencia quedará nulo y sin efecto cuando el trabajador preste sus servicios, por cuenta propia o ajena, en el sector del transporte discrecional por carretera, *salvo que medie autorización expresa de la empresa*”.

Finalmente, el art. 38.6 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, luego de prácticamente repetir el texto del art. 46 ET sobre ambos tipos de excedencia, indica en el último párrafo lo siguiente: “Quedan excluidos los trabajadores contratados eventuales con contrato igual o inferior a los dos años”.

---

<sup>1075</sup> El art. 36 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, establece como condición indispensable para la concesión de la excedencia voluntaria el “Compromiso formal que durante el tiempo de excedencia, el trabajador no se va a dedicar a la misma actividad de la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia, ni por cuenta ajena”.



## CAPÍTULO XIII. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

### 1. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido o por realización o servicio objeto del contrato

#### A) Indemnización

Menos de un cuarto de las normas convencionales analizadas tratan este punto, y lo hacen básicamente para abordar el tema de la indemnización por extinción de *contratos eventuales y/o de obra o servicio determinado*; ya sea concediendo el mismo monto previsto en el art. 49.1.c) ET<sup>1076</sup> o, de forma mayoritaria, para mejorarlo (a diez o doce días de salario por año trabajado o la parte proporcional)<sup>1077</sup>.

En ciertos casos, dicha mejora se prevé sólo para aquellos contratos (eventuales y los de obra o servicio determinado) suscritos a partir de la entrada en vigor del convenio. Es el caso del art. 19.2 bis CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 y 30.5 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, que señalan como indemnización económica, la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Además son las únicas normas convencionales donde se aclara que la indemnización se calculará en función de los conceptos fijos del salario<sup>1078</sup>.

En otros casos se concede la parte proporcional de la indemnización mejorada para contratos que alcancen un determinado plazo. Ello se prevé para los contratos eventuales que se extiendan hasta los nueve o doce meses, y siempre que los trabajadores no pasen a ser fijos de plantilla, establece “una indemnización equivalente a 12 días de salario real por año trabajado” y se concede la parte proporcional del monto señalado, en el caso de que el tiempo trabajado sea inferior al año y “*siempre que la duración del contrato o contratos sea superior a 6 meses para el mismo puesto y por la misma causa*” (art. 19 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 25 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004; con una redacción distinta pero disponiendo lo mismo, art. 43 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003).

Un supuesto especial de cálculo de la indemnización, se encuentra en el art. 24 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, que para la finalización de los contratos eventuales se dispone una indemnización consistente en “*un día de salario por cada mes de duración del contrato*”.

---

<sup>1076</sup> Art. 29 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 (para los contratos eventuales), art. 13 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (para los contratos eventuales o los de obra o servicio determinado suscritos con posterioridad al 04/03/2001).

<sup>1077</sup> Art. 29.c) CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, por extinción de un contrato eventual, 10 días de salario por año de servicio o la parte proporcional según el tiempo trabajado. Art. 16.c) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, por finalización de contratos eventuales, incluidos los de formación, 12 días de salario por año de servicio o la parte proporcional por el tiempo trabajado.

<sup>1078</sup> Éstos serían los siguientes: “salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y carga de equipaje” (CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004) y “salario base, gratificaciones extraordinarias y complementos fijos si los hubiere, con excepción en todo caso de horas extras y de los conceptos extrasalariales de plus de transporte y quebranto de moneda” (CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004).

Finalmente, el art. 6 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 prevé una indemnización de 10 días de salario por año trabajado para los contratos temporales *de cualquier naturaleza*.

## **B) Plazo de preaviso**

Según prevé el art. 49.1.c) ET y el art. 8.3 RD 2720/1998, de 18 de diciembre, sobre contratos de duración determinada, existe la obligación para cualquiera de las partes de notificar la denuncia del contrato con una antelación mínima de quince días, siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, excepto para los contratos de interinidad en los que se estará a lo pactado.

Son escasas las normas convencionales que desarrollan este tema, y en todas ellas el plazo de preaviso se predica en razón del empresario. Se recuerda el plazo de preaviso para los contratos con vigencia superior al año<sup>1079</sup> o la disposición relacionada con los contratos de interinidad. La novedad que se plantea versa sobre la obligación empresarial de notificar la denuncia aun cuando los contratos son de duración inferior al año. Sobre esto último se tiene al art. 20 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, cuando señala que: “Las empresas [estarán] obligadas en los casos de contrato de trabajo de duración determinada *superior a un mes*, a preavisar al trabajador de su cese con 15 días de antelación”.

Una disposición que recoge todo lo mencionado hasta el momento es la del art. 19 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004:

“En los casos de extinción del contrato de trabajo de duración determinada y salvo despido, el empresario estará obligado a notificar la denuncia al trabajador con la antelación a su finalización que seguidamente se determina: 15 días si la duración del mismo es superior a un año, y 8 días en caso de ser inferior [se entiende que a un año] y superior a un mes. En el caso de contratos de interinidad, sea cual fuese la causa que motiva la misma; y en los temporales con duración hasta un mes, no se exigirá notificación de denuncia con carácter previo”.

## **2. Dimisión del trabajador**

Como otra causa de extinción del contrato de trabajo se encuentra la renuncia del trabajador, el cual debe regirse, en cuanto al plazo de preaviso, por lo previsto en la negociación colectiva o en la costumbre del lugar (art. 49.1.d) ET). A pesar de la invitación formulada por el ET a la negociación colectiva se observan pocas cláusulas convencionales regulando dicho plazo.

Los plazos de preaviso se formulan agrupando a los trabajadores según su categoría o tiempo en la empresa; y, por otra parte, en caso de incumplir dichos plazos se establece una sanción económica. Se tienen las siguientes cláusulas convencionales al respecto:

- Art. 22 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, señala que la dimisión se efectúe por escrito con tres días de antelación para los cargos que lleven aparejado mando o jefatura y con quince días de antelación para el resto de personal. Además se añade: “Cuando el trabajador pretenda su dimisión deberá seguir prestando sus servicios en tanto no transcurran los plazos señalados en el presente artículo. El abandono del puesto de trabajo sin comunicación previa por escrito, o sin que hayan transcurrido los plazos señalados, dará derecho a la Empresa a

---

<sup>1079</sup> Art. 29 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de los días que falten desde el abandono del servicio hasta la fecha en que, cumplido el trámite del preaviso, le hubiera correspondido el cese”<sup>1080</sup>.

- Art. 19 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, dispone un plazo de preaviso de ocho días para el personal cualificado y para el resto de personal un plazo de quince días. Luego se hacen las mismas precisiones que en el caso anterior, aunque respecto a la sanción económica se refiere al salario base.

- Art. 16 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, en este caso se exige que la dimisión se efectúe por escrito según el modelo previsto en el anexo (III) del convenio. Por otro lado el plazo de preaviso se fija según el tiempo de permanencia del trabajador en la empresa. Se señala entonces: “-Si el período de permanencia es inferior a tres meses: Dos días. -Si el período de permanencia es de tres a doce meses: Siete días. -Si el período de permanencia es superior a doce meses: Quince días”. Y en caso de incumplimiento de los plazos establecidos “se deducirá al trabajador, de su liquidación como indemnización por daños y perjuicios, la equivalente a 21,00 euros por cada día natural que faltara para el cumplimiento del preaviso debido”.

### 3. Despidos

Es escaso el tratamiento convencional sobre esta causal de extinción del vínculo laboral. Sobre el despido colectivo, sólo se agrega una novedad de lo ya previsto en el art. 51 ET, y siguiendo la pauta del art. 85.1 ET cuando propone a la negociación colectiva que determine los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en el período de consultas entre el empresario y los representantes de los trabajadores previsto en el art. 51 ET. El criterio en este caso es homogéneo: acudir a la mediación del órgano extrajudicial de conflictos con competencia territorial, que coincidentemente para todos los convenios que tienen esta previsión, es el Tribunal Laboral de Cataluña. Se añade además que esta medida no significará “la ampliación del plazo establecido de consultas, ni impida la aplicación de la correspondiente resolución de la autoridad laboral competente” (Disp. Adic. Segunda CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, Disp. Adic. Tercera CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, Disp. Adic. Tercera CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004).

Bajo la rúbrica *amnistía laboral*, el art. 30 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, regula el reingreso de trabajadores despedidos. En él se dispone: “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”.

### 4. Finiquito

---

<sup>1080</sup> Se establecen los mismos plazos de preaviso en el art. 20 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003 y se señala como sanción económica: “una deducción equivalente al importe de *los devengos correspondientes* a los días de retraso en dar la comunicación, deducciones que podrán hacerse en las cantidades que la empresa deba abonar al productor en concepto de indemnización”.

Como tema relacionado con la finalización del contrato laboral se incluye en el presente apartado al recibo de finiquito. Sobre este tema las normas convencionales básicamente se centran en recordar todo o parte de lo establecido en el art. 49.2 ET<sup>1081</sup>, cuyo tenor es el siguiente: “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, a 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”.

Entre las disposiciones más resaltantes se tiene:

- A pesar de que la redacción del art. 49.2 ET sobre la entrega de la propuesta de liquidación se formula en términos imperativos, el art. 19.10 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, establece que dicha propuesta se entregará “si aquéllos [los trabajadores] así lo requieren”.

- Por su parte el art. 31 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, dispone que la entrega de la propuesta de finiquito se efectúe no sólo a los trabajadores sino también a los representantes de los trabajadores, “con la mayor antelación posible a su firma, al efecto de realizar las comprobaciones oportunas”.

- El art. 29 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, luego de exigir el uso de los modelos tanto de la propuesta de finiquito como del recibo de finiquito previstos en el convenio (anexos IV y V), dispone lo siguiente: “El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios”.

- El art. 13 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, precisa que el trabajador antes de la firma del recibo de finiquito puede acudir “a la supervisión del comité de la empresa o el delegado de personal y, en su lugar, a la del sindicato al que esté afiliado”.

- También interesante, es el art. 22 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “Los trabajadores podrán solicitar la presencia de algún delegado de personal o representante sindical, en el momento de la firma del documento; *en ausencia de éstos, de algún trabajador de la empresa. De mediar esta solicitud por escrito, será necesaria la firma de [conformidad] del representante sindical.* Para que la firma del finiquito; bien por [término] del contrato, bien por renuncia voluntaria del trabajador, o por cualquier otra razón que conlleve la finalización contractual; tenga efectos liberatorios para las partes y acredite la percepción correcta de las cantidades correspondientes, deberá cumplir los requisitos y procedimientos antes descritos”.

---

<sup>1081</sup> Art. 19.10 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 29 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 54 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 29 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 13 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 44 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 16 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 31 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

- En algunos casos, se precisa que los representantes de los trabajadores han de visar o firmar el finiquito<sup>1082</sup>.

Finalmente, aunque no se trata del recibo de finiquito otorgado cuando culmina el contrato de trabajo, sino en general de recibos de liquidación. Cabe mencionar que el Art. 19.10 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, regula el efecto de éstos cuando son firmados por los trabajadores fijos discontinuos. Así se establece: *“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”*. En estos supuestos además se recuerda la misma garantía de presencia de los representantes legales de los trabajadores al momento de su firma (art. 29.1 ET).

---

<sup>1082</sup> Art. 31 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 32 CC. de Bizkaia (regulares y discretionales) BO. 28 junio 2005 (se fija el visado por la Central sindical antes de la firma del trabajador), art. 16 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discretionales) BO. 8 julio 2005.

## CAPÍTULO XIV. DERECHOS COLECTIVOS

Salvo escasas excepciones, se aprecia la preocupación de las normas convencionales del sub-sector bajo estudio de regular las materias relacionadas en el Título II ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (en adelante LOLS). En pocas de ellas, esta regulación se limita a la remisión de las normas mencionadas. En la mayoría de las normas, se suelen repetir de una u otra manera los preceptos legales sin mayores novedades, acompañados en algunos casos con declaraciones retóricas sobre el valor tiene los sindicatos para las correctas relaciones entre la empresa y los trabajadores. Y junto con todo ello, se pueden encontrar también cláusulas que concretan o complementan las previsiones del ET y/o de la LOLS; únicamente de estas cláusulas se tratará en los siguientes epígrafes.

### 1. ASAMBLEAS

El genérico derecho de reunión de los trabajadores establecido en el art. 4.1.f) ET, se concreta en el art. 77.1 ET mediante el derecho a reunirse *en asamblea*. Al ejercer este derecho los trabajadores se reúnen para informarse o deliberar sobre determinados asuntos pero sin mediación de órgano representativo alguno. De todos los aspectos previstos sobre este tema en el ET (arts. 77 a 80), son relevantes tres materias tratadas en las normas convencionales estudiadas. Porcentaje necesario para la convocatoria, período de realización de las asambleas y tiempo de preaviso al empresario sobre la asamblea.

En cuanto a lo primero, el art. 77 ET señala que además de los delegados de personal y el Comité de Empresa, también pueden convocar a asamblea un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. Se encuentran convenios colectivos que disminuyen la exigencia anterior ya que posibilitan la convocatoria a un porcentaje menor de trabajadores (20 %)<sup>1083</sup>.

Respecto al segundo punto, según el art. 78.1 ET las reuniones en asamblea se realizarán fuera de la jornada laboral, salvo acuerdo con el empresario. En este caso el acuerdo aparece por vía de negociación colectiva, así se encuentran cláusulas en las que expresamente se señala la realización de las asambleas *dentro de la jornada laboral*, pero como es lógico, por razones de organización empresarial, dando ciertos límites sobre el número de horas concedidas al mes y/o al año para celebrarlas<sup>1084</sup>. Ejemplo de ello se encuentra en el art. 45 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, cuando establece que: “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... 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”. Otras normas colectivas también conceden la realización de las reuniones dentro de la jornada laboral

---

<sup>1083</sup> Art. 45 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 32 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>1084</sup> Art. 50 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para celebrar asambleas, dentro de la jornada laboral, reconociéndoseles a estos efectos, una hora mensual de asamblea con un máximo de seis horas anuales...”. Art. 31 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005: “Se tendrá derecho a efectuar al mes como mínimo, una asamblea de una hora de duración dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa. Fuera de las horas de trabajo se efectuarán cuantas sean necesarias”.

pero para aquellos trabajadores que se encuentren libres de servicios<sup>1085</sup>, ello va dirigido sobre todo para los conductores y personal de movimiento en general. También se observan cláusulas en donde luego de disponer que las asambleas se realicen más bien *fuera de la jornada laboral*, es decir, cuando los trabajadores no pueden interrumpir en ningún momento la labor de las empresas, se exige que las reuniones no duren más de dos horas<sup>1086</sup>. Además de injustificada, la aplicación real de esta previsión es prácticamente nula.

Finalmente, el art. 79 ET dispone que la comunicación al empresario sobre la convocatoria de las asambleas se efectúe con cuarenta y ocho horas de antelación como mínimo. Este margen se disminuye en los convenios colectivos permitiendo la comunicación con sólo veinticuatro horas de antelación<sup>1087</sup> o en general señalando la reducción del plazo de preaviso “cuando medien circunstancias excepcionales” (art. 40 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005).

## **2. Representación colectiva de los trabajadores en la empresa**

### **A) Sujetos colectivos: delegados sindicales y delegados de personal**

Las disposiciones interesantes en este punto versan sobre los delegados sindicales y de personal. Como se sabe, en las empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores las secciones sindicales de los sindicatos que tienen presencia en el Comité de Empresa, tienen derecho a estar representadas por delegados sindicales (art. 10.1 LOLS). Por otra parte, el art. 10.2 LOLS señala el número de delegados sindicales por empresa o centro de trabajo, según dos requisitos: el número de trabajadores (en la empresa o centro de trabajo) y siempre que los sindicatos correspondientes hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones al Comité de Empresa. Sin embargo, esta disposición es sólo supletoria pues, tal como señala el mismo art. 10.2 LOLS, por negociación colectiva se puede aumentar el número de delegados sindicales. Algunos convenios colectivos han atendido a esta invitación, con disposiciones que permiten la elección de un delegado sindical en empresas o centros de trabajo con menos de 250 trabajadores<sup>1088</sup> y/o cuyos sindicatos tengan un cierto porcentaje de afiliados en la empresa o centro (15 ó 20%)<sup>1089</sup>; se aprecia entonces que las secciones sindicales pueden estar representadas en la empresa aunque no se alcance el mínimo legal de

---

<sup>1085</sup> Art. 54 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 30 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>1086</sup> Art. 29.3 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 33 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004.

<sup>1087</sup> Art. 45 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 31 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 50 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 31 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>1088</sup> Art. 30 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (empresas con más de 100 trabajadores); art. 33 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (empresas con menos de 250 y como mínimo 20 trabajadores), art. 36 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (empresas con 25 ó más trabajadores), art. 49 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 (empresas entre 51 y 250 trabajadores).

<sup>1089</sup> Art. 56 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 (empresas con más de 75 trabajadores y con más del 20% de afiliados del total de la plantilla), art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005 (centros de trabajo con más de 175 trabajadores y con más del 15% de afiliados del total de la plantilla), art. 30 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 (menos de 250 trabajadores y un mínimo de 10% de afiliados respecto a la plantilla de la empresa), art. 33 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (centros de trabajo con más de 23 trabajadores y más del 25% de afiliados del total de la plantilla; en las empresas con más de 30 y menos de cincuenta trabajadores y un mínimo del 15% de afiliados del total de la plantilla), art. 41 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (centros de trabajo con más de 25 trabajadores y una afiliación superior al 20% de la plantilla). Art. 27 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (sólo cambia el segundo criterio; así además de los 250 trabajadores en el centro de trabajo exige más del 15% de afiliados).

trabajadores exigido y cambiando el criterio de audiencia electoral por el de afiliación al sindicato.

Aunque no es una exigencia legal pero sí una medida lógica; en algunos casos se precisa la acreditación de los delegados sindicales ante el empresario<sup>1090</sup>, como en el art. 30 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, que señala: “El reconocimiento por parte del empresario de la condición de delegado sindical y, consiguientemente, de sus derechos y garantías, sólo se producirá cuando éste acredite fehacientemente tal condición mediante el oportuno nombramiento registrado ante el organismo público correspondiente”.

En cuanto a la representación unitaria, en concreto de los delegados de personal, el art. 33 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, mejora al menos en parte, el número de delegados de personal que pueden existir en la empresa o centro de trabajo (art. 62.1 ET), así señala: “En todas las empresas los trabajadores tendrán derecho a nombrar representantes de personal en las cuantías siguientes:

- De 6 a 11 trabajadores, 1 delegado.
- De 12 a 25 trabajadores, 2 delegados.
- De 26 a 50 trabajadores, 3 delegados.
- Más de 50 trabajadores, según la legislación vigente”.

## **B) Garantías y derechos de los sujetos colectivos: crédito horario y tablón de anuncios**

En este apartado los temas con cierta novedad en la negociación colectiva bajo estudio son los referidos al crédito horario y al tablón de anuncios.

### **a) Crédito horario**

A los miembros de la representación unitaria de los trabajadores (Comités de Empresa o delegados de personal) se les asigna un cierto número de horas retribuidas al mes para el ejercicio de sus funciones representativas, según el número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo; establecidas en el art. 68.e) ET de la siguiente manera: hasta 100 trabajadores, 15 horas; de 101 a 250 trabajadores, 20 horas; de 251 a 500 trabajadores, 30 horas; de 501 a 750 trabajadores, 35 horas; de 751 en adelante, 40 horas. Además, por prescripción del art. 10.3 LOLS, esta garantía se extiende a los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa.

Se encuentran mejoras sobre el número de horas asignadas en el ET. Así se encuentran las siguientes opciones:

- Una mejora en el primer tramo (hasta 100 trabajadores); de la siguiente manera: “De 6 a 30 trabajadores: 20 horas. De 31 a 50 trabajadores: 25 horas. De 51 a 100 trabajadores: 30 horas” (En el art. 42 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002).
- También en el primer tramo cuando se señala: “De 1 a 50 trabajadores: 21 horas. De 51 a 75 trabajadores: 25 horas. De más de 76 trabajadores: 31 horas” (en el art. 35 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003).
- Y por último, se prefiere una fórmula distinta para mejorar la norma estatutaria, indicando simplemente que el crédito horario se incrementará en *tres ó cuatro horas más* (art. 37 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 57 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, respectivamente).

---

<sup>1090</sup> Art. 45 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003.



Llama la atención que en ciertas cláusulas convencionales se señale de manera general el *quantum* del crédito horario que en algunos casos sería inferior al previsto legalmente para los representantes de los trabajadores. Así se tiene por ejemplo: “Los representantes sindicales dispondrán de 27 horas 30 minutos mensuales para las funciones de su cargo” (art. 33 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005; art. XXXV CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002, señala 25 horas); “Los Delegados de Personal, y miembros de Comité de Empresa, tienen derecho a 23 horas mensuales para atender las obligaciones de su cargo sindical...” (art. 38 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003); “Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales ...” (art. 36 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005). Para salvar la legalidad de estas disposiciones, puede entenderse que se trata de horas adicionales a las previstas en el ET, por ejemplo para aquellos representantes unitarios que al mismo tiempo sean delegados sindicales. Aunque esta interpretación es más difícil si simplemente se dispone que “Los Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 16 horas mensuales retribuidas” (art. 30 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004).

Por el estilo de redacción, parece mejorarse lo establecido en la norma estatutaria cuando se indica de manera general el máximo de crédito horario que puede utilizarse por los representantes o cuando se señala un número fijo de horas. El primer caso, se observa en el art. 50 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003: “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...” y el segundo en el art. 56 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, refiriéndose a la representación unitaria señala que: “Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas de cuarenta...” o el art. 34 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003: “Los delegados electivos, miembros del comité y delegados sindicales dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación”.

Por otra parte, se observa que junto con la permisión de elegir delegados sindicales en empresas (o centros de trabajo) con menos de 250 trabajadores se les asigna un número fijo de horas sindicales sin tener en cuenta el volumen de la plantilla de la empresa<sup>1091</sup>. Así el art. 30 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004 dispone: “A los efectos prevenidos en el artículo 10 y concordantes de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se reconocerán las Secciones Sindicales en las Empresas, aun cuando tenga una plantilla inferior a 250 trabajadores, con derecho a 16 horas mensuales retribuidas...”.

En ciertos convenios se concede el beneficio de no computar en el crédito horario las horas empleadas para asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria<sup>1092</sup> o a las sesiones de negociación de un convenio que afecte a la empresa<sup>1093</sup>, dando algunas condiciones para ello. Por ejemplo el art. 27 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, otorga un máximo de tres días al año para acudir a las reuniones de la Comisión Paritaria declarando que

---

<sup>1091</sup> También el art. 33.h) CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004: “Las secciones sindicales podrán elegir un delegado sindical con las garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical en aquellas empresas de menos de doscientos cincuenta trabajadores y con un mínimo de veinte, *y con cinco horas sindicales mensuales para actividades de su cargo*, sin que ello suponga descuento alguno de sus haberes”.

<sup>1092</sup> Disp. Adic. Tercera. h) CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005.

<sup>1093</sup> Art. 36 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 48 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 56 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 34 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 44 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002, art. 32 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

no se cargarán al crédito de las horas sindicales, y siempre que no coincidan en el mismo día dos representantes de la misma empresa o grupos de empresa. En el segundo caso, se tiene como muestra al art. 27 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003: “no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se ve afectada por el ámbito de negociación referido”. Sólo el art. 30 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, indica otras situaciones que tampoco afectarán al crédito horario: “No serán computables... cuando sean utilizadas para reuniones conjuntas con la empresa, las convocadas por organismos oficiales de la Administración, Delegación de Trabajo, etc.”.

En cuanto a la utilización del crédito horario, en algunos convenios colectivos se precisa que pueden emplearse para asistir a cursos de formación convocados por los sindicatos<sup>1094</sup>. Asimismo, se exige la previa comunicación y/o posterior justificación sobre su uso<sup>1095</sup>.

## **b) Acumulación del crédito horario**

Un aspecto relacionado con el crédito horario es la posibilidad de acumular, vía convenio colectivo, las horas de los distintos miembros de la representación unitaria en uno o varios de sus miembros (art. 68.e) ET). La misma posibilidad recae para los delegados sindicales en atención al art. 10.3 LOLS. En ciertas cláusulas convencionales, las reglas de acumulación sólo se prevén para la representación unitaria<sup>1096</sup>. Abierta esta materia a la negociación colectiva, se encuentran cláusulas convencionales que la acogen. Así se pueden apreciar las siguientes medidas.

- Se plantea la acumulación de todo o parte del crédito horario, permitiendo en ciertos casos que se “arrastran” a los siguientes meses con un tope<sup>1097</sup>, o la creación de una bolsa anual<sup>1098</sup> y/o indicando otro tipo de límites; como los que se aprecian en el art. 27 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004: “... podrán acumular las horas sindicales *en períodos de dos meses, no pudiendo coincidir un número superior al 50% de los representantes legales de los trabajadores* existentes en el centro de trabajo en cuestión, *ni acumular horas de representantes de períodos de suspensión de contrato (incapacidad temporal, sanciones, etc.) o vacaciones, ni en*

---

<sup>1094</sup> Art. 27 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 36.1 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 48 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 34 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 44 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>1095</sup> Se tiene por ejemplo: art. 29 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, señala como período de preaviso 48 horas como mínimo, o 24 en situaciones de urgencia, art. 50 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, (art. 20 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 38 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 36 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 41 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 24 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 38 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 50 (art. 24 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 29 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 50 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003).

<sup>1096</sup> Entre otros: art. 29.1 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 27 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 57 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 50 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004.

<sup>1097</sup> Se puede ver entre otros: art. 33 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 50 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 57 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 38 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 38 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>1098</sup> Art. 30 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

los meses de mayo y junio". Otro ejemplo, se tiene en el art. 29 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, en donde se permite acumular veinte horas por trimestres naturales y añade que la acumulación de estas horas podrá realizarse "en aquellas empresas en que haya tres o más representantes del personal", excluyendo del cómputo para la acumulación las correspondientes a los trabajadores "que tuviesen el contrato laboral suspendido o estuvieran ausentes por algunas de las causas legalmente previstas". En este mismo artículo se exige el preaviso "por escrito al empresario con al menos, siete días de antelación, expresando claramente el número de horas acumuladas e indicando sobre qué trabajador o trabajadores se lleva a efecto la misma y a quién corresponden dichas horas".

- Se permite la acumulación sin mayores limitaciones. "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" (art. 56 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005).
- Sólo se posibilita la acumulación en períodos concretos: durante las negociaciones colectivas (art. 33 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005) o cuando se asista a cursos de formación profesional y congresos (art. 38 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005) o en los meses de baja actividad y preferentemente de noviembre a febrero de cada año (art. 39 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005).
- Se formula la acumulación de manera individual: "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" (art. 30 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002).
- Se dispone un límite máximo de horas que puede acumular un solo representante: "La acumulación de horas sindicales se hará hasta un máximo de 45 horas mensuales, en una sola persona, en aquellos casos en que proceda tal acumulación" (art. 37 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004); "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" (art. 34 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003).
- Se dejan los criterios de acumulación al acuerdo entre la empresa y los representantes<sup>1099</sup> o entre estos últimos (art. 44 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).
- En algún caso la acumulación, es decir, la redistribución de las horas que corresponden a cada representante; se permite entre los representantes unitarios y delegados sindicales, en caso de existir ambos en la empresa o centro y que pertenezcan al mismo sindicato<sup>1100</sup>. Como ejemplo de ello se tiene al art. 42 CC. de

---

<sup>1099</sup> Art. 24 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 29 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 50 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

<sup>1100</sup> Art. 27 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 42.12 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 38 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 55 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002: “Los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales de un mismo sindicato y de una misma empresa *podrán crear una bolsa de horas sindicales mensuales para acumularla en uno o varios representantes sindicales, sin perjuicio de que estén de baja laboral o vacaciones*”.

- También se permite la acumulación entre delegados de personal o entre miembros del Comité de Empresa sólo si pertenecen al mismo sindicato<sup>1101</sup>.

### **c) Tablón de anuncios**

Tanto a la representación unitaria como a las secciones sindicales (de los sindicatos más representativos y los que tengan representación en los Comités de Empresa), se les reconoce el derecho a tener un tablón de anuncios a su disposición como medio de comunicación con los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (art. 81 ET y art. 8.2.a) LOLS). Sobre ello la mayoría recuerda el mencionado derecho. En los demás casos se regula este derecho ampliando la concesión del tablón de anuncios a todos los representantes de los trabajadores en la empresa<sup>1102</sup>. También se permite el uso del tablón de anuncios a cualquier sindicato sin los condicionantes de la LOLS o en todo caso exigiendo un cierto número de trabajadores en la empresa. Por ejemplo: “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...*” (art. CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005). “En todos los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos donde poder informar debidamente a los trabajadores” (art. 31 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005), “En centros de trabajo que posean una plantilla superior a 50 trabajadores existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones” (art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005), entre otros<sup>1103</sup>.

Por otra parte llaman la atención, por la injerencia empresarial en la actividad sindical, las cláusulas que exigen dirigir previamente copia de las comunicaciones a la dirección de la empresa (art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 27 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003).

### **c) Local de actividades**

Según el art. 81 ET, la representación unitaria de los trabajadores tiene derecho, siempre que las características de la empresa lo permitan, a tener un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades. Asimismo, el art. 8.2.c) LOLS otorga a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, el mismo derecho a tener un local para el desarrollo de sus actividades en las empresas o centros de trabajo *con más de 250 trabajadores*.

---

<sup>1101</sup> Art. 24 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 39 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 39 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 37 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 34 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>1102</sup> Art. 29.4 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004.

<sup>1103</sup> Art. 27 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 36 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 33 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003. Art. 41 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (es el único que exige más de quince trabajadores en la empresa y que el sindicato tenga más del 20% de afiliados de la plantilla de la misma).

En ciertas normas convencionales se observan limitaciones para la concesión del local a las secciones sindicales, condicionándola a la superación de un cierto número de trabajadores en la empresa en contra de lo previsto en el art. 8.2 LOLS.

Así se tiene por ejemplo: “En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que posean *una plantilla superior a 750 trabajadores*, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan” (art. 42 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005). Con el mismo texto pero exigiendo una *plantilla superior a mil trabajadores* (art. 42 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002).

En otro caso más bien se mejora lo previsto en la LOLS, para ambos tipos de secciones sindicales; señalando que “La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo *con más de cincuenta trabajadores*”. (art. 53.c) CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005).

### **C) Cuota sindical y canon de negociación**

La financiación regular de los sindicatos viene constituida por las cuotas sindicales que corren a cargo de los afiliados. La forma de recaudación de la misma viene prevista en las normas convencionales siguiendo la pauta del art. 11.2 LOLS, es decir, a través de descuentos en el salario del trabajador, previa conformidad de éste, realizada por el empresario quien luego se encargará de transferir el monto que corresponda al sindicato. En este punto algunas cláusulas convencionales concretan el procedimiento de recaudación, dando una serie de pautas de actuación para el trabajador y la empresa, con redacciones de este estilo: “El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de caja de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. Igualmente la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la presentación sindical en la empresa si la hubiere”<sup>1104</sup>. Interesa resaltar las disposiciones que sólo permiten la recaudación de este estilo cuando lo soliciten trabajadores afiliados a sindicatos que ostentan un determinado porcentaje de representación en la empresa, según la plantilla de ésta (art. 37 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: 15%; art. 24 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: 10%). Al ser un requisito no exigido por ley se estará a lo previsto en el art. 11.2 LOLS, es decir que cualquier sindicato puede beneficiarse de la facilidad de este tipo de recaudación de la cuota sindical.

El canon para cubrir los gastos ocasionados por la negociación colectiva (art. 11.1 LOLS), también tiene acogida en las normas convencionales bajo análisis<sup>1105</sup>. Sobre todo para establecer su cuantía y recordar el carácter voluntario del pago por parte del

<sup>1104</sup> Este texto o similares se encuentra en: art. 33.f) CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, art. 51 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 37 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 33 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 32 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 27 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 47 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 46 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 57 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. 33 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. 42.11 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>1105</sup> Art. 54 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, no indica la cuantía pero sí la voluntariedad y el descuento respecto al pago.

trabajador a través de su manifestación por escrito. Sobre la modalidad de su abono se sigue la misma figura que para la cuota sindical, es decir, el descuento en la nómina del trabajador.

Como ejemplo general se tiene al art. 59 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003: “se establece un canon voluntario de negociación por importe de 18 euros 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 del convenio”.

En cuanto a la forma de pago del canon de negociación, el art. 31 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, señala que “Por una sola vez, y con carácter voluntario... los trabajadores abonarán las cantidad de 18.00 euros, siendo la forma de *descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria del mes de diciembre*”.

El art. 58 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, luego señalar el importe del descuento en nómina que deberá hacer el empresario (30,50 euros) y que se abonará de una sola vez a los sindicatos. Exige la comunicación por escrito pero manifestando más bien su negativa a no contribuir con dicho canon<sup>1106</sup>. “En las empresas donde exista comité de empresa o delegados de personal, los trabajadores que no deseen que se les descuenta el citado canon deberán manifestarlo por escrito a éstos, antes de transcurridos 30 días de la fecha de la publicación del Convenio en el DOGC. Pasado el plazo establecido, el comité de empresa o los delegados de personal deberán comunicar a la dirección de la empresa la relación definitiva de los trabajadores a los que se les descontará el canon”.

Por otra parte, como se sabe el pago de este canon en principio va dirigido tanto a los afiliados al sindicato como a los trabajadores no afiliados. Restringiendo este ámbito subjetivo y siempre con carácter voluntario respecto al pago, se señala que el importe del canon (18,03 euros) “será descontado solo a los trabajadores que no estén afiliados a ningún sindicato...” (art. 32 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005).

## **CAPÍTULO XV. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En atención a los arts. 85.3.e) y 91 ET, los convenios colectivos bajo análisis suelen dotar a sus respectivas Comisiones Paritarias de facultades para la solución de conflictos. Las cuestiones reguladas sobre dichas Comisiones Paritarias versan sobre: las funciones conferidas a éstas, el tipo de conflicto sobre el que tienen competencia y el procedimiento a seguir.

En cuanto a las funciones otorgadas, hay cierta variedad. Así sus funciones pueden ser: sólo de mediación<sup>1107</sup>, sólo de conciliación<sup>1108</sup> o sólo de arbitraje<sup>1109</sup>, también se

---

<sup>1106</sup> Lo mismo se observa en el art. 31 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>1107</sup> Art. 6 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004.

<sup>1108</sup> Art. 34 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 y art. 61 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>1109</sup> Art. 15 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 10 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 40 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 28 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

encuentran de arbitraje y conciliación<sup>1110</sup>, o de mediación y conciliación<sup>1111</sup>, o se conceden las tres funciones: conciliación, mediación y arbitraje<sup>1112</sup>. Aunque en algunos casos se concibe su actuación para la solución de conflictos sin especificar bajo qué facultades actuará (mediación, conciliación, arbitraje)<sup>1113</sup>. Un caso peculiar es el del CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, pues además se crea una Comisión Paritaria para “resolver, en primera instancia, los asuntos remitidos por las partes...”, prevé en su Disp. Adic. Octava, la formación de una Comisión Mixta, con representación no sólo empresarial y de los trabajadores sino también de “las Administraciones Públicas con intervención en el sector (Consejería de Educación, Consejería de Transporte, Consejería de Empleo del Gobierno de Canarias y Cabildos)”; la colaboración de estas entidades se justifica “por la importancia de la actividad en el transporte escolar, como el sector turismo”. Esta Comisión tiene funciones de mediación para los conflictos colectivos, poniendo énfasis en los conflictos por incumplimiento del convenio colectivo, “por las consecuencias negativas que pudieran recaer en los intereses generales de la comunidad, dada la importancia que el turismo tiene para la economía provincial”.

Sobre el tipo de conflictos que se ventilarán en el seno de la Comisión Paritaria, se hace mención expresa a los conflictos colectivos<sup>1114</sup>, en otros casos tanto a los colectivos como a los individuales<sup>1115</sup>. Pero en la mayoría de los casos, la redacción empleada genera la duda, si además de los conflictos colectivos también se desea abarcar a los individuales<sup>1116</sup>. Como ejemplo de ello, que vale también de muestra para los demás convenios pues tienen un tenor similar, se encuentra el art. 41 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, que señala: “Será competencia de esta

---

<sup>1110</sup> Disp. Adic. Cuarta CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, Disp. Adic. Comisión Paritaria CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 16 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 8 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 13 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 y art. 7 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>1111</sup> Disp. Final Primera CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004.

<sup>1112</sup> Disp. Adic. Tercera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 25 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y Disp. Final Primera CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002.

<sup>1113</sup> Art. 41 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 34 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 30 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 10 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 46 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 6 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 37 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 37 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 50 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 39 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 41 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 38 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. XXXVII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>1114</sup> Art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, Disp. Final Primera CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 y art. XXXVII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>1115</sup> Art. 6 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, Disp. Adic. Tercera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 22 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 50 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 61 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y art. 7 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

<sup>1116</sup> Art. 41 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 34 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 30 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 16 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 37 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 37 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 13 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 39 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 y art. 28 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

Comisión: - Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación o interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos”. Asimismo, el texto de algunas cláusulas aunque también genérico, permite pensar que se están refiriendo sólo a los conflictos colectivos. En este caso se ubican el art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005: “Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes: b) Arbitraje de todas las cuestiones que las partes sometan a consideración y que se deriven de la aplicación del convenio”, el art. 8 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “Se constituye una Comisión Paritaria... que tendrá por funciones: b) Resolver, en primera instancia, los asuntos remitidos por las partes...”, el art. 10 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003: “Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Mixta del Convenio, para resolver cuantas dudas, discrepancias, y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo...”, entre otros<sup>1117</sup>. Pues se estaría aludiendo al mencionar a *las partes*, precisamente a las partes colectivas que negociaron la norma convencional. Finalmente, se hace mención a temas concretos en los que debe intervenir la Comisión Paritaria en caso de conflicto, ello se aprecia en el art. 8 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005: “3. Las decisiones que esta Comisión Paritaria pueda tomar respecto a las discrepancias que le pudieren plantear *en materia de horas de presencia, conforme se establece en el artículo 14 de este Convenio*, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes” o el art. 8 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002: “b) Resolver, en primera instancia, los asuntos remitidos por las partes, los expresados en el texto del presente convenio y *los conflictos que pudieran producirse en materia de concurrencia, compensación y absorción previstas en el art. 6º*”, o el art. 6 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004: “B) La conciliación de los problemas... *incluida la subrogación empresarial que afecte a los trabajadores, en los supuestos previstos en el presente Convenio*”.

Respecto al procedimiento (los plazos y formas de acudir a la Comisión Paritaria y la actuación de la misma), en la mayoría de los casos sólo es tratado de manera parcial. Aunque cabe destacar lo previsto por algunos convenios ya que su regulación del procedimiento es más completa respecto a los demás. Estos son: el art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004: “Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo: 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 podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente. La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente”. Art. 61 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005:

---

<sup>1117</sup> Los siguientes convenios también se encuentran en el supuesto mencionado. Art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002: “El cometido de la citada Comisión consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de la cláusulas y preceptos establecidos en el presente Convenio, así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo”. Disp. Adic. Cuarta CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 “Serán funciones genéricas de la Comisión las siguientes: c) Ejercer labores de arbitraje y conciliación previas a cualquier acción judicial o administrativa que se pueda intentar por las partes afectadas por el presente Convenio en los problemas del sector que se susciten por la interpretación y aplicación del mismo...”.



“E) Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as Secretarios/as, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia. Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y orden del día. Transcurrido el plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el A.S.E.C. Castilla – La Mancha”. Art. 6 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003: “3º.- 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 estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita 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 7 días después de celebrada la reunión. En el caso de que no se llegará a acuerdo entre los miembros de la Comisión Mixta paritaria en el plazo de 7 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 expeditar la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado. 4º.- 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 5 días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión”.

Por lo demás, como ya se mencionó, en la mayoría de los convenios sólo se regulan ciertos aspectos del procedimiento: el plazo de antelación mínimo en el que deberá convocarse a la Comisión Paritaria (que va entre los 3 y 15 días)<sup>1118</sup>, el plazo máximo en el que deberá reunirse la misma luego de recibir la solicitud que la convoca (entre los 5 días y el mes y medio)<sup>1119</sup>, el plazo máximo para resolver o emitir dictamen (acta o informe) en caso de no llegar a un acuerdo (que va entre los 3 y 30 días)<sup>1120</sup> y cuántos votos son requeridos para que los acuerdos alcancen plena validez. Sobre este último punto se debe destacar que algunas cláusulas precisan la unanimidad<sup>1121</sup> y en la misma línea de exigencia se prevé cierto número de votos de conformidad pero “en igualdad paritaria”<sup>1122</sup>, en las demás cláusulas sólo se hace mención a la mayoría<sup>1123</sup> o en todo

---

<sup>1118</sup> Art. 6 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, art. 41 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, Disp. Adic. Comisión Paritaria CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 y art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>1119</sup> Art. 37 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 15 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, Disp. Final Primera CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 40 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 y art. 39 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.

<sup>1120</sup> Art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, Disp. Adic. Comisión Paritaria CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 46 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 22 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>1121</sup> Art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 y Disp. Adic. Comisión Paritaria CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003.

<sup>1122</sup> Art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 16 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 y art. 13 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005.

<sup>1123</sup> Art. 15 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, Disp. Final Primera CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 y art. 50 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

caso se marca un mínimo de votos favorables sin la necesidad de igualdad paritaria<sup>1124</sup>. En ciertos casos, se delega a la propia Comisión la elaboración de su reglamento de actuaciones, en el que se definirán “los trámites y formas del proceso: iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.”<sup>1125</sup>. Como disposición peculiar, se tiene a la Disp. Adic. Tercera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, que señala: “A los efectos de la toma de decisiones, se adoptarán los mismos criterios de comisión de mesa negociadora...”.

Siguiendo con el procedimiento, en concreto sobre la actuación de la Comisión Paritaria, se precisa que en caso de no llegarse a acuerdos, “la comisión podrá nombrar uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los órganos competentes” (Disp. Adic. Tercera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005), se entiende que la elección entre una u otra opción dependerá de las facultades con las que se esté actuando, es decir, con las de arbitraje, o las de conciliación o mediación. La misma acotación se puede hacer cuando se prevé en la Disp. Final Primera CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, que la “Comisión adoptará sus acuerdos por mayoría y en caso de no obtenerse designarán un árbitro” y además se añade que, si no hay unanimidad en la designación de éste entonces se nombrará a dos árbitros. Es curioso encontrar en esta misma cláusula, desnaturalizando la función arbitral, la siguiente previsión: “En el supuesto de que los dos árbitros no consiguieran resolver la discordia se remitirá lo actuado, por vía de conflicto colectivo, a la Jurisdicción Social competente para que resuelva”. Por otra parte, sin señalar como requisito previo la falta de acuerdo, se deja la posibilidad a la Comisión Paritaria de designar a “uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado” (art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005 y art. 22 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004). Asimismo, “se podrá nombrar un mediador para lo que deberá existir acuerdo por unanimidad” (art. 41 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002 y art. 38 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002); se echan en falta mayores presiones sobre los supuestos en que procederá dicho nombramiento.

Pasando a otro tema, en los convenios colectivos analizados se aprecia la relación que puede existir entre los medios de solución extrajudicial y judicial de conflictos; ello debido a las disposiciones convencionales que señalan la actuación de la Comisión Paritaria como trámite previo y obligatorio antes de acudir a la vía judicial para ventilar su conflicto<sup>1126</sup>. En algún caso se observa la colaboración que puede brindar la Comisión Paritaria a la labor judicial, cuando se indica que aquella deberá emitir “los informes sobre el convenio que le solicite la autoridad laboral o el Juzgado de lo Social” (art. 41 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002).

---

<sup>1124</sup> Art. 30 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 y art. 37 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005.

<sup>1125</sup> Art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 22 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004 y art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

<sup>1126</sup> Art. 6 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, Disp. Adic. Cuarta CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 30 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 15 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. Disp. Final. Primera CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 13 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005, art. 50 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 41 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 48 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002, art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004 y art. 16 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002; los dos últimos señalan la acción previa de la comisión también para reclamaciones administrativas. En los demás convenios se aclara que la disposición es sólo para los conflictos colectivos, ellos son: Disp. Adic. Tercera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 22 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. XXXVII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 y art. 7 CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004.

Finalmente, otro de los puntos tratados en la regulación convencional es el sometimiento a medios externos de solución extrajudicial de conflictos. Unas veces al margen de la Comisión Paritaria<sup>1127</sup>, cuando no se le da a ésta facultades de solución de conflictos, y otras, de manera subsidiaria a la actuación de aquella<sup>1128</sup>, es decir, cuando antes se ha de acudir a la Comisión Paritaria. En algunos casos se prevé la actuación de ambos pero sin establecer cómo han de articularse dichos mecanismos<sup>1129</sup>, ello probablemente porque dicha articulación viene dada en los propios Acuerdos Interprofesionales de aplicación<sup>1130</sup>; habrá que acudir a ellos en cada caso. Por otra parte, el sometimiento a dichos medios externos de solución extrajudicial de conflictos se suele hacer remitiéndose a los Acuerdos Interprofesionales preexistentes sobre la materia (o, lo que es lo mismo, al procedimiento y órganos regulados en aquellos) y aplicables en el ámbito territorial del convenio según cada caso<sup>1131</sup>. Con la excepción del art. 31 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, que no se redacta de manera

---

<sup>1127</sup> Art. 48 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002 y art. 22 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003.

<sup>1128</sup> Arts. 31 y 6 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, Disp. Adic. Segunda CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 72 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 39 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 37 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 61 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 y Disp. Adic. Primera CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>1129</sup> Ello se aprecia en los siguientes convenios: CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 y CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>1130</sup> Como ejemplo de ello se tiene al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia de 30 de octubre de 1996 (BORM de 01-03-97), que señala: "Artículo 8. Intervención previa de la comisión paritaria del Convenio Colectivo. En los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo. Si el Convenio Colectivo tuviera establecido un procedimiento de solución de los conflictos se estará a lo dispuesto en el artículo 5.º", y en el art. 5.2 dispone que: "El Servicio Regional de Mediación y Arbitraje sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo. En el supuesto en que los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en el Servicio siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en él". Con un redacción muy similar al art. 8 antes citado, se tiene a la Estipulación Cuarta.C) del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura de 04 de marzo de 1998 (BOE de 16-04-98); lo mismo en la Estipulación Cuarta.C) del Acuerdo interprofesional de Andalucía de 03 de abril de 1996 (BOJA de 23-04-96), entre otros.

<sup>1131</sup> Disp. Adic. Primera CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004, Disp. Adic. Primera CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 48 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 65 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 37 CC. de Córdoba (regulares y discrecionales) BO. 10 febrero 2005, art. 14 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 22 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, Disp. Adic. Primera CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, Disp. Trans. Primera CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, Disp. Adic. Primera CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 50 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 62 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, Disp. Adic. Primera CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005, art. 31 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, Disp. Adic. Segunda CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 72 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 15 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 25 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 39 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 42 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 y Disp. Adic. Primera CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003.

imperativa, pues sólo recomienda acudir al organismo creado por el acuerdo interprofesional para la conciliación, mediación o arbitraje. Respecto al tipo de conflictos que serán sometidos a dichos medios de solución extrajudicial, también ha de atenderse a lo señalado en cada Acuerdo Interprofesional, que pueden acoger tanto a los conflictos colectivos como a los individuales<sup>1132</sup> o sólo a los primeros<sup>1133</sup>. En este punto cabe mencionar al CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, que acogiendo al Acuerdo Interprofesional vigente en el que sólo se ventilan conflictos colectivos, hace una sumisión de futuro, señalando que: "Igualmente acuerdan asumir, respecto a *conflictos individuales*, el AGA II a partir de su firma". En este caso, lo importante será observar la indicación del nuevo Acuerdo respecto a los conflictos individuales.

## **CAPÍTULO XVI. COMISIÓN PARITARIA**

Como parte del contenido mínimo de los convenios colectivos, se contempla 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" (art. 85.3.e) ET).

### **1. Composición y funcionamiento de la Comisión Paritaria**

En atención a esta disposición estatutaria, las normas convencionales analizadas establecen una Comisión Paritaria. En la mayoría de los casos se indica el número de miembros por los que estará compuesta, que puede ir de dos a seis miembros por cada parte del convenio. En algunas cláusulas se señala expresamente que de la comisión negociadora del convenio colectivo se elegirán los miembros de la Comisión Paritaria<sup>1134</sup>; disposición conveniente si se tiene en cuenta que la típica función de ésta es la interpretación de la norma convencional, por tanto, si han participado en su negociación tendrán conocimiento de los antecedentes de las cláusulas pactadas y dicha labor será más sencilla y acertada. También se prevé la posibilidad de la presencia de asesores por cada parte en las reuniones de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto<sup>1135</sup>.

---

<sup>1132</sup> Se hace referencia únicamente de los Acuerdos Interprofesionales mencionados en los convenios colectivos bajo estudio: IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de 20 de diciembre de 2000 (BOC 24.01.01). Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 07 de noviembre de 1990 (DOGC 23.01.91). Acuerdo Interprofesional de Andalucía de 03 de abril de 1996 (BOJA 23.04.96), que por el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (DOJA 08.04.05) se prevé el conocimiento de ciertos conflictos individuales en el sistema creado por aquel. II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del "Tribunal de Arbitraje y Mediación de Islas Baleares" de 12 de enero de 2005 (BOIB 03.02.05). Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón de 29 de octubre de 1996 (BOA 23.07.99).

<sup>1133</sup> Se hace referencia únicamente de los Acuerdos Interprofesionales mencionados en los convenios colectivos bajo estudio: El II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León de 18 de abril del 2005 (BO 20.05.05). Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 04 de marzo de 1992 (DOG 08.04.92) (Texto revisado por la Comisión Paritaria de 15 de marzo de 1995 y publicado en DOG de 4 de mayo de 1995). Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura de 04 de marzo de 1998 (BOE 16.04.1998). III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC-III) de 29 de diciembre de 2004 (BOE 29.01.05).

<sup>1134</sup> Art. 10 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, art. 28 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003.

<sup>1135</sup> Entre otros: Disp. Adic. Tercera CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 9 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 40 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 16 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 5 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 22 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 6 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 15 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, Disp. Final Primera CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 10 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art.

Sobre la frecuencia de sus reuniones, se puede señalar su realización cuando sean convocadas por las partes o por los miembros de la Comisión Paritaria<sup>1136</sup> y/o indicar un cierto número de ellas en un período determinado<sup>1137</sup>, como sucede por ejemplo en el CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (Disposición Adicional Tercera) que señala reuniones al menos dos veces cada semestre o cuando sea convocada por alguna de las partes. En algún caso también se deja a la Comisión Paritaria que acuerde la periodicidad de sus reuniones (art. 30 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004).

Respecto a los votos necesarios para llegar a un acuerdo, el criterio es heterogéneo, se establece la unanimidad<sup>1138</sup>, mayoría absoluta<sup>1139</sup>, mayoría simple<sup>1140</sup> o mayoría en igualdad paritaria<sup>1141</sup>. En cuanto a las demás reglas de funcionamiento no es usual su previsión<sup>1142</sup>, por ello en algunos casos se deja a la propia Comisión Paritaria<sup>1143</sup> o a la comisión negociadora del convenio (art. 34 CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004) el establecimiento de las mismas.

## 2. Funciones de la Comisión Paritaria

En este punto cabe destacar que además de la característica función atribuida sobre el conocimiento de las dudas en la *interpretación y aplicación con carácter general de los convenios colectivos*, se suelen atribuir, en atención al art. 91 ET, funciones propias de un órgano de solución extrajudicial de conflictos mediante la regulación de

---

40 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004, art. 5 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003, art. 7 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002.

<sup>1136</sup> Por ejemplo: art. 41 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, Disp. Adic. Comisión Paritaria CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 12 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 5 CC. de Bizkaia (regulares y discrecionales) BO. 28 junio 2005, art. 6 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 49 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002, art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005, art. 34 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004, art. 8 CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002, art. 61 CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005.

<sup>1137</sup> Art. 34 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, cada tres meses y cada vez que lo solicite alguna de la partes. Art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, al menos dos veces al año. Art. 37 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, una reunión mínima cada tres meses. Art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, dos veces al año), art. XXXVII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 (una vez cada dos meses y cuando lo soliciten dos miembros de la Comisión Paritaria), art. 45 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (una vez cada dos meses y cuando lo acuerden la mayoría de los miembros de la Comisión Paritaria).

<sup>1138</sup> Disp. Adic. Comisión Paritaria CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 45 CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002.

<sup>1139</sup> Art. 30 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004 (de 8 miembros un mínimo de 5 votos), art. 37 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005 (de 8 miembros un mínimo de 5 votos), art. 15 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002.

<sup>1140</sup> Art. 9 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 23 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005.

<sup>1141</sup> Art. 16 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (de 12 miembros, 8 votos como mínimo en igualdad paritaria); art. 13 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005 (de 10 miembros, 6 votos como mínimo en igualdad paritaria), art. 5 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 ("mayoría dentro de cada una de las dos partes"), art. 11 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003 (de 12 miembros, 8 votos como mínimo en igualdad paritaria), art. 8 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 ("mayoría de cada una de las representaciones).

<sup>1142</sup> En todo caso las previstas no son distintas a las establecidas para la solución de conflictos (*vid.* XV).

<sup>1143</sup> Art. 12 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 9 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005.

procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje; sobre esto último se ha de remitir al apartado anterior de este trabajo (apartado XV, Solución de Conflictos).

Además de los mencionados se atribuyen funciones específicas a la Comisión Paritaria, algunas introducidas en las cláusulas convencionales según sea el tema y que han sido mencionados en los apartados correspondientes a lo largo de este trabajo (formación profesional, descuelgue salarial, tiempo de trabajo, etc.); en los demás casos las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria se plasman en los artículos que la regula o en una cláusula aparte compendiando los temas de su competencia. Los asuntos a tratar en su seno, depende mucho de las preocupaciones más relevantes en cada sector territorial. Así se tienen las siguientes:

- CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 (art. 6):  
“Programar y desarrollar acciones sobre contratación, empleo y formación en el Sector”.
- CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004 (Disp. Adic. Cuarta):
  - “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 de ámbito interconfederal entre las organizaciones a las que se hallan adscritos los otorgantes del 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.
  - c) Estudio, para su implantación en el sector, en el ámbito 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 legales de los trabajadores.
  - d) Estudio del alcance de las responsabilidades de los conductores sobre las incidencias en traslados de clientes y relaciones con los empleados de las agencias de viajes.”
- CC. de Islas Baleares (regular) BO. 16 septiembre 2004 (art. 34):  
“La Comisión Paritaria se da un año como máximo, para proceder a la definición del cometido funcional de las categorías profesionales afectadas por el presente Convenio Colectivo”.
- CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (Disp. Adic. Tercera):
  - “a) Aplicación de lo pactado: Velará porque ambas partes cumplan los acuerdos tomados, así como porque se satisfagan a los trabajadores los atrasos que le sean debidos a la firma del convenio, vigilando, asimismo, la contratación de personal pluriempleado que se produzca en las empresas.
  - i) Podrán concertar acuerdo con compañías hosteleras o de restauración, en beneficio del conjunto de los trabajadores”.
- CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (art. 34):  
“Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido, de tal forma que la comisión tendrá competencia para desarrollar aspectos de la negociación colectiva que ambas partes de común acuerdo consideren oportuno, bien por la aparición de normas o acuerdos nacionales que pudieran afectar al mismo, bien por considerarlo de interés, como puede ser la

clasificación profesional, el capítulo de faltas y sanciones, seguridad y salud laboral, etcétera”.

- CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (Disp. Adic. 3):  
“La Comisión Paritaria se reunirá antes de la finalización del presente año para determinar, en su caso, la inclusión de nuevas categorías profesionales que pudieren estar afectadas por el presente convenio”.
- CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002 (art. 12):
  - “a) Realizar las gestiones necesarias para intentar concertar un acuerdo con un economato laboral al objeto de extender sus beneficios a los trabajadores del sector.
  - b) Gestionar con los organismos oficiales competentes la posibilidad de que a los sindicatos se les conceda alguna forma de participación en los exámenes psicotécnicos a que periódicamente se deben someter los conductores.
  - c) Estudiar la posibilidad de crear un capítulo de seguridad e higiene, que se incorporará al texto del próximo convenio colectivo.
  - d) Gestionar ante los organismos competentes de la Administración la posibilidad de que algunas enfermedades características de los conductores sean reconocidas como enfermedades profesionales.
  - e) Formular petición expresa ante los organismos correspondientes de la Seguridad Social o mutualidades laborales con el fin de que se reconozca la pérdida de visión de los conductores, a través de los correspondientes exámenes médicos, como enfermedad profesional, y/o, en su caso, se les facilite por dicho organismo las gafas correspondientes.
  - f) Estudiar la posibilidad de establecimiento de cajas de seguridad en los vehículos.
  - g) Emitir informes sobre cuantas consultas se le formulen en materia de seguridad e higiene en el trabajo.
  - h) Proceder al estudio de los contratos de carácter fijo-discontinuo en el sector.
  - i) Estudiar los casos, duración y grados de parentesco a los que corresponderá conceder licencias por motivo de intervención quirúrgica sin hospitalización”.
- CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005 (art. 8):  
“Las decisiones que esta Comisión Paritaria pueda tomar respecto a las discrepancias que le pudieren plantear en materia de horas de presencia, conforme se establece en el artículo 14 de este Convenio, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para las partes”.
- CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003 (art. 6):  
“La Comisión de vigilancia tendrá expresamente atribuida la competencia en la supervisión de la aplicación de la legislación de prevención de riesgos laborales. La labor de esta Comisión en esta materia, se encaminará fundamentalmente, a la información y asesoramiento de las empresas y trabajadores afectados por el Convenio, así como a resolver las conductas que se le planteen, y proponer medidas para solucionar problemas que puedan surgir, comprometiéndose las partes firmantes del Convenio, a intentar encauzar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales a través de esta comisión, incluso como mecanismo previo, a cualquier otra instancia. La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo”.
- CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (art. 10):  
“c) Cuantas actividades contribuyan a la mayor eficacia del Convenio.

- d) Tratamiento de la externalización de conceptos sociales, en el momento en que por disposición legal o reglamentaria se modifique el actual sistema.
- e) Resolver sobre la Cláusula de de Descuelgue del presente Convenio”.

- CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005 (art. 23):

“d) Análisis de la problemática sectorial en materia de seguridad y salud laboral y seguimiento del estado de cumplimiento en estas materias. e) Análisis y adaptación de la contratación temporal al sector, valorando la posibilidad de introducir cláusulas que refuercen la contratación indefinida. f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto”.

- CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004 (art. 34)

“... emitir informes sobre cuantas consultas se formulen en materia de seguridad e higiene en el trabajo”.

- CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004 (Disp. Final Séptima):

“Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a convocar a la Comisión Paritaria, constituida en mesa de negociación, a los efectos de tratar de la incapacidad temporal, adhesión al acuerdo de formación, regulación de la cláusula de acoso sexual y de la cláusula de no discriminación. Los acuerdos que se alcancen en dicha negociación serán incorporados al presente Convenio con capacidad normativa”.

- CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 (art. 37)

“Durante la vigencia del presente convenio se reunirá la mentada Comisión Paritaria que nombrará, de entre sus miembros, una Comisión Mixta que abordará el estudio de la realización de los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales para el sector”.

- CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003:

“Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio para el estudio del posible desarrollo de los siguientes temas: salud laboral, contratación y planes de pensiones. En caso de llegar a algunas propuestas conjuntas sobre dichos temas, las mismas se trasladarán a la mesa negociadora del convenio para que ésta, en su caso, tome el acuerdo pertinente” (Disp. Trans. Cuarta). “Se creará una comisión paritaria para estudiar conjuntamente la modificación del artículo 35 sobre incapacidad temporal en el sentido que el complemento se aplique en los supuestos de IT derivada de contingencias profesionales y la limitación a un máximo de 12 mensualidades. En un plazo no superior a los 6 meses desde la firma del convenio, esta comisión paritaria propondrá a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo el acuerdo alcanzado para su firma y registro” (Disp. Trans. Quinta).

- CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005 (art. 61):

“-Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41. -Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado”.

- CC. de Valencia BO. 4 abril 2003 (art. 8):



“La comisión paritaria del convenio asumirá con respecto a los temas sindicales y de salud laboral en las empresas, las siguientes funciones:

- El estudio de los problemas de salud laboral en el sector del Transporte de Viajeros por Carretera. La realización de estadística y relaciones con la administración laboral competente en materia de salud laboral.

- Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación. - Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el sector. Asimismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o tribunales laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social. En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la comisión paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

- Visar los planes de formación en su ámbito.

- Resolverá las solicitudes, para la inaplicación de los términos económicos del convenio, de aquellas empresas que lo soliciten”.

- CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002 (art. XXXVII):

“La Comisión Paritaria prestará especial interés al cumplimiento de lo en él dispuesto en materia de jornada”.

- CC. de Zamora BO. 31 mayo 2004 (art. 7):

“b) El estudio de aquellas quejas y reclamaciones que puedan formular los trabajadores (individual, colectivamente o a través de sus representantes legales), comunicando a los interesados las conclusiones y acuerdos tomados. c) Actualización de las normas del Convenio. d) Definición de las categorías no recogidas en el Convenio Colectivo que vengán aconsejadas por las necesidades de la organización del trabajo”.

- CC. de Asturias (transporte por carretera en general) BO. 16 julio 2002 (art. 45):

“a) Análisis de las enfermedades con más incidencia en el sector y, en especial, de aquellas originadas por la actividad laboral, con el fin de elaborar un dossier que permita instar ante la autoridad laboral la inclusión de nuevas enfermedades profesionales.

b) Estudiar los incumplimientos globales del Convenio Colectivo que se puedan producir en determinadas empresas o áreas y encauzar vías de solución antes de que se ejerciten las correspondientes acciones judiciales.

c) Plantear ante la Autoridad Laboral aquellas cuestiones de interés para los trabajadores y empresarios del transporte por carretera que puedan redundar en beneficio de ambas partes.

d) La elaboración de planes de actuación para el sector en materias de empleo, salud laboral, productividad y cualesquiera otras materias, en especial sobre aquellas que se vean afectadas por la entrada en vigor de nuevas normas que colisionen con las pactadas en el Convenio Colectivo.

e) Las empresas afectadas por el convenio se comprometen a adecuar las categorías profesionales de sus trabajadores a las funciones efectivamente realizadas por éstos. La Comisión Sectorial del Convenio resolverá cualquier discrepancia que se le someta acerca del correcto encuadramiento profesional de los trabajadores. En el caso de que la Comisión emita dictamen favorable a la reclasificación y ésta no fuera llevada a cabo por la empresa, dará traslado a la Autoridad Laboral competente.

f) Con la finalidad de facilitar la negociación del próximo Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria Sectorial estudiará la modificación del ámbito funcional del convenio, teniendo en cuenta las normas convencionales generales de ámbito estatal”.

- CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005:  
“Estudio de horas extraordinarias, contrato de aprendizaje, licencias y plus de nocturnidad” (art. 37). “Ambas partes se comprometen en el transcurso del año a reunirse en Comisión Paritaria para el estudio del texto del Convenio a fin de poder adaptarlo a las necesidades del sector así como para modificar las cuestiones consensuadas por ambas partes” (Disp. Adic. III).

## CAPÍTULO XVII. OTRAS DISPOSICIONES

### 1. Pago de multas por infracciones de tráfico

Menos de la cuarta parte de convenios colectivos<sup>1144</sup> establecen la obligación a la empresa de pagar las multas impuestas cuando el trabajador en ejercicio de sus labores se cometa una infracción que sea imputable al empresario, dejando claro que las multas imputables al trabajador han de ser cubiertas por éste. De forma más concreta se deslindan responsabilidades según el tipo de infracciones cuando se señala que: “Las multas impuestas a consecuencia de infracciones al Reglamento de Transporte serán abonadas por las empresas. Las que sean consecuencia de infracciones a la Ley de Seguridad Vial o Código de Circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste”<sup>1145</sup>.

Como caso único, el CC. de Tenerife BO. 14 junio 2002 (art. 24) en ciertas situaciones, señala el deber de la empresa de abonar el 50% de la multa aun cuando la infracción sea responsabilidad del trabajador: “La primera multa impuesta al personal de conducción por infracción de las disposiciones del Código de la Circulación y normativa de ámbito municipal, o por simple imprudencia o negligencia con infracción de reglamentos, siempre que no estén motivadas por embriaguez o toxicomanía, serán abonadas al 50% por la empresa y el trabajador. Las siguientes multas, en un período no superior a un año, serán a cuenta exclusiva del trabajador. Las multas y sanciones motivadas por infracciones debidas a indicaciones empresariales, y no por la actuación unilateral del trabajador, serán abonadas íntegramente por la empresa”.

Finalmente, en algunas cláusulas convencionales se establece la obligación del trabajador, cuando haya sido comunicada la denuncia de infracción directamente a éste, que ponga en conocimiento a la empresa de ello en el menor tiempo posible (art. 41 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003). Incluso se establece un plazo máximo de 20 días<sup>1146</sup>.

### 2. Retirada del carné de conducir

La justificación de ubicar el tema en este apartado no es otra que la de tener relación con varios de los asuntos vistos hasta el momento: política de empleo, movilidad funcional y suspensiones contractuales.

Prácticamente la totalidad de normas convencionales se ocupa de las posibles medidas a tomar en caso de que un conductor de la empresa se vea privado temporalmente de su carné de conducir. Supuesto de especial relevancia si se tiene en cuenta que dicho carné es el requisito imprescindible para la realización de la actividad principal de ese tipo de trabajadores. Lo normal es que los convenios señalen que la retirada del permiso de conducir se haya producido por hechos durante la realización de las labores del trabajador para la empresa, aunque en algunos casos no es específica nada sobre ello<sup>1147</sup> o incluso expresamente se incluyen supuestos también de privación

<sup>1144</sup> Entre otros: art. 25 CC. de Islas Baleares (discrecional y turístico) BO. 9 septiembre 2004, art. 26 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 26 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004, Disp. Adic. Segunda CC. de Toledo (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 8 julio 2005, art. XXXIII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.

<sup>1145</sup> Art. 18 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 29 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 32 CC. de Segovia (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 3 mayo 2002.

<sup>1146</sup> Art. 49 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 30 CC. de Lleida (regulares, discrecionales y urbanos) DO. Generalitat de Catalunya 31 agosto 2004.

<sup>1147</sup> Muestra de ello se tiene al art. 36 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 17 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 22 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 29 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril

del permiso de conducir pero cuando el trabajador no se encuentra en su jornada laboral, como el caso del accidente *in itinere* (art. 38 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 19 CC. de La Coruña DO. Galicia 7 marzo 2005) o el previsto en el art. 25 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003: “Si por cualquier circunstancia algún conductor que no está realizando sus funciones específicas, es decir, que conduciendo un vehículo de su propiedad y siempre que no sea cuando vaya al centro de trabajo o regreso, sufriera la retirada del permiso de conducir, las empresas se comprometerán a respetarle el puesto de trabajo una vez finalizada la sanción y en un plazo de siete días, respetándole la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión, sin perjuicio de la facultad de la empresa que se reserva el destinarlo, si lo estima oportuno, a otro puesto de trabajo durante la sanción”.

Cabe mencionar que de manera mayoritaria la redacción de las cláusulas sobre la concesión de las medidas es imperativa; no obstante, se observan también disposiciones en tono potestativo<sup>1148</sup>.

Por otra parte, para la aplicación de las medidas previstas en las normas convencionales, es práctica mayoritaria señalar por cuánto tiempo ha de suspenderse el carné de conducir. Así, puede ser hasta un año (la más utilizada), seis meses, tres meses, incluso quince días, entendiéndose que si la suspensión es mayor no se le aplica al trabajador la cláusula del convenio. En esto de todas formas hay excepciones, ya que ciertas normas convencionales, además de aceptar privaciones del carné de conducir por un máximo de tiempo, se ponen en el supuesto de que la autoridad competente sancione al trabajador con un período mayor. Se tiene en este caso al art. 22 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 que dispone: “Cuando un conductor, desarrollando su actividad laboral en vehículo de la empresa, fuera sancionado... con la privación de carné de conducir hasta 12 meses, podrá suspender el contrato de trabajo a todos los efectos, incluso económicos, durante la mencionada privación...” y añade más adelante “Si la privación del carné de conducir fuese por más de 12 meses, se tendrá en cuenta cada supuesto concreto, a efectos de conservar el derecho a reintegrarse al puesto de trabajo con informes de la Comisión Paritaria”. También el art. 28 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002: “a) Cuando la privación sea por período de hasta 30 días se le atribuirá el mismo al período de vacaciones. b) Cuando la privación sea de 30 días a 12 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 12 meses la empresa queda libre para decidir de acuerdo con la legislación vigente, si bien será escuchada por los representantes de los trabajadores*”. En fin, otras cláusulas no condicionan las medidas a un determinado tiempo de suspensión del carné de conducir<sup>1149</sup>.

Respecto a las medidas concretas que pueden aplicarse en los casos de retirada temporal del carné de conducir, es práctica convencional mayoritaria establecer la movilidad funcional del trabajador; señalando de manera expresa que éste siga percibiendo la retribución de su categoría inicial<sup>1150</sup> o más bien la del nuevo puesto de

---

2002, art. 21 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003, art. 23 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005.

<sup>1148</sup> Art. 24 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 29 CC. de Segovia (urbanos) BO. 15 abril 2002, art. 31 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003.

<sup>1149</sup> Por ejemplo: art. 34 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 48 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 34 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 48 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 21 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, art. 17 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004.

<sup>1150</sup> Entre otros: Art. 23 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005 (en este caso se deja a opción del trabajador optar además por pedir vacaciones durante la suspensión o solicitar excedencia

trabajo<sup>1151</sup> o silencia el tema de la retribución<sup>1152</sup>. En menor medida, tomando la invitación del art. 46.6 ET, ya sea de forma alternativa a la movilidad funcional o de manera exclusiva, se prefiere conceder la excedencia forzosa<sup>1153</sup>. Sólo dos normas convencionales disponen la suspensión de la relación laboral en estricto (art. 22 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004 y el art. 21 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005). Cabe mencionar, que el art. 34 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, señala como única medida que el trabajador siga “percibiendo el salario que tuviera asignado en su categoría en el momento de la retirada del carnet de conducir...”; el art. 40 CC. de Tarragona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 28 marzo 2003, señala como medida la entrega de cierta suma (754,31 euros) o la movilidad funcional<sup>1154</sup>. En todos los casos la opción elegida se mantendrá hasta que culmine la sanción administrativa impuesta al conductor. Ciertas cláusulas convencionales, además de establecer alguno de los supuestos típicos, plantean como medida previa, otorgar vacaciones al trabajador en caso de que le corresponda (art. 43 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 43 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005).

Por otra parte, se establecen otras condiciones necesarias para que los trabajadores tengan oportunidad de beneficiarse de dichas medidas; entre las más utilizadas se observan las siguientes: que la retirada del carné de conducir no haya sido como consecuencia de la ingesta de alcohol o drogas, que no exista reincidencia en la sanción<sup>1155</sup> y que la empresa tenga un mínimo de trabajadores en la empresa<sup>1156</sup>. Otros

---

voluntaria no retribuida con reserva de puesto de trabajo), art. 29 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002, art. 18 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003, art. 34 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003, art. 48 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 55 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 28 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, art. 48 CC. de Barcelona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 8 octubre 2002, art. 38 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002, art. 20 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003, art. 17 CC. de León (urbanos) BO. 11 junio 2004, art. 15 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004.

<sup>1151</sup> Art. 17 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, art. 36 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 25 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004, art. 22 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004.

<sup>1152</sup> Entre otros: Art. 20 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 24 CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002, art. 25 CC. de Pontevedra (regulares y discrecionales) DO. Galicia 16 febrero 2004.

<sup>1153</sup> Art. 20 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004, art. 43 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 36 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005, art. 17 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004.

<sup>1154</sup> A la misma consecuencia llega el art. 21 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003 que ofrece al trabajador una cantidad de euros mensuales (6,74 ) para que contrate una póliza que garantice una indemnización durante el tiempo de suspensión del carné y seguida señala que si el trabajador no acepta lo anterior la empresa deberá acoplar al trabajador en otro puesto.

<sup>1155</sup> Como ejemplo de ello: art. 34 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003 (cuando se haya reincidido dentro del período de dos años), art. 20 CC. de Guadalajara regulares y discrecionales BO. 22 septiembre 2003 (no permite reincidencias mientras dure la relación laboral), art. 36 CC. de Huesca BO. 3 marzo 2005 (no se permiten reincidencias en el período de un año), art. 25 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 (no se permiten reincidencias en el período de tres años), art. 15 CC. de Lugo DO. Galicia 16 marzo 2004 (no se permiten reincidencias durante la vigencia del convenio), art. 12 CC. de Orense DO. Galicia 31 julio 2003 (no se permiten reincidencias durante la vigencia del convenio), art. 23 CC. de Albacete (transporte por carretera en general) BO. 5 agosto 2005 (no permite reincidencias mientras dure la relación laboral). En cambio la reincidencia no afecta a la aplicación de la medida en: art. 38 CC. de Girona (regulares, discrecionales y turísticos) DO. Generalitat de Catalunya 4 septiembre 2002: “Ante la eventualidad que un conductor, transcurridos 12 meses de su anterior suspensión del permiso de conducir, vuelva a ser condenado a una nueva suspensión que también sea de 6 meses o inferior, tendrá nuevamente la opción a ocupar un nuevo puesto de trabajo libremente determinado por la empresa, con la categoría de este y retribución del conductor”.

<sup>1156</sup> Art. 20 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002: “No será de aplicación este artículo a las empresas que ocupen a menos de 18 trabajadores, quedando en este supuesto al criterio del empresario las medidas a adoptar”; art. 18 CC. de Murcia (regulares y discrecionales) BO. 20 junio 2003 (con una disposición idéntica a la anterior); art. 34 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo

condicionantes son: que el conductor sea fijo de plantilla y con una antigüedad de dos años (art. 23 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005), que no se haya motivado por hechos que por sí mismos constituyan una falta laboral muy grave (art. 25 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004), que el carné no sea retirado por: “1. Imprudencia del conductor, excepto en aquellos casos en los que éste, por necesidades del servicio asignado por la empresa, deba hacer maniobras y sean sancionadas por la autoridad, así como igualmente por necesidades del servicio, el mismo exceda en los tiempos de conducción y descanso estipulados por las normas correspondiente, exceptuando los casos de error o defectos en la confección de los discos día gramas por parte del conductor. 2. No respetar una señal de tráfico 3. Exceso de velocidad” (art. 34 CC. de Málaga (regulares y discrecionales) BO. 22 marzo 2005), etc.

Cabe destacar lo dispuesto en el art. 17 CC. de Cáceres DO. Extremadura 12 agosto 2004, que señalan las alternativas a seguir en caso de que por situaciones de hecho no se pueda adoptar alguna de las medidas previstas, tanto en la etapa de la suspensión del carné como al final de la misma El texto de la disposición es el siguiente:

“En el caso de que en la empresa existiera un puesto de trabajo al que se pudiera adecuar al trabajador, se le asignará dicho puesto mientras dure la suspensión. En este caso la retribución será la acorde al puesto de trabajo que pase a desempeñar. 1. En el caso de que no se le pudiera adecuar a otro puesto de trabajo, se considerará en situación de excedencia forzosa por inadecuación objetiva al puesto de trabajo con reserva de dicho puesto en tanto dure la sanción. 2. En el caso de que transcurrido el periodo de retirada no pudiera reincorporarse a su puesto de trabajo, por causas objetivas, se procederá de la siguiente forma: Si desempeñaba un puesto alternativo lo mantendrá. Si se encontrara en situación de excedencia y se le pudiera reincorporar a otro puesto de trabajo se le asignará. Si no se da ninguna de las dos circunstancias anteriores, se mantendrá la situación de excedencia forzosa no retribuida con reserva de puesto de trabajo. En todo caso, el trabajador podrá optar por la rescisión del contrato de trabajo por inadecuación objetiva a su puesto de trabajo”<sup>1157</sup>.

De otro lado, la aplicación de las medidas previstas, ante circunstancias muy concretas, se deja al acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o se permite la intervención de la Comisión paritaria. Como ejemplo de ello se tiene: art. 20 CC. de Murcia (urbanos y regulares de cercanías) BO. 14 diciembre 2002: “En los accidentes de gravedad los empresarios y los delegados de personal o comité de empresa, de común acuerdo, dictaminarán sobre la procedencia de la aplicación de lo dispuesto en este artículo”; art. 34 CC. de Álava (regulares, discrecionales, o coordinados) BO. 19 mayo 2003: “En el caso de que la retirada del carné de conducir se produjese en un período igual o superior a los seis meses será la comisión mixta la que valorando las circunstancias concurrentes, emita decisión al respecto, quedando a salvo por ambas partes, en caso de que no se llegase a acuerdo, se recurriría al Juzgado de lo Social”; art. XXXII CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002: “En los casos de imprudencia temeraria, se estudiará por la Comisión Paritaria, quien, vistos los antecedentes, y teniendo presente al empresario afectado decidirá o no la incorporación a la empresa del trabajador afectado”.

---

2005 (que la empresa ocupe por lo menos a seis trabajadores), art. 43 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005 (que la empresa tenga como mínimo cinco trabajadores).

<sup>1157</sup> Una disposición similar aunque sólo en su primera parte; art. 20 CC. de Navarra BO. 27 septiembre 2004: “En caso de retirada de carné de conducir, por un plazo de hasta tres meses, se tendrán en cuenta las siguientes condiciones: 1º El empresario, que razonablemente pueda, mantendrá al conductor en otro puesto de trabajo. 2º En el caso de no ser posible su acoplamiento en otro puesto de trabajo, al conductor se le concederá una excedencia forzosa, con derecho a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción”.

Un supuesto distinto es el que prevé medidas diferentes en atención al número de conductores o trabajadores en la empresa. Muestra de ello se aprecia en el art. 22 CC. de Cantabria BO. 28 mayo 2004, que luego de señalar como medida general la suspensión del vínculo laboral, establece lo siguiente: “Sin embargo, en las empresas de más de 30 conductores no se suspenderá el contrato, y *estarán obligadas a dar trabajo en otro puesto*, mientras dure el período de sanción, siendo restituido de inmediato a su puesto de trabajo anterior, cuando concluya el período de sanción”; también en el art. 21 CC. de Ciudad Real BO. 7 marzo 2005, que dispone como medida la suspensión de la relación laboral y luego añade que: “En aquellas empresas de más de 20 trabajadores/as, el trabajador/a al que le haya sido retirado el permiso de conducir *será acoplado en otro puesto de trabajo*, durante un período máximo de seis meses percibiendo durante este período el salario base y la antigüedad de su categoría original”; y en el art. 25 CC. de Huelva (transporte por carretera en general) BO. 5 mayo 2003, que primero establece la movilidad funcional para empresas con cinco o más trabajadores, y luego aclara que: “Las empresas con menos de cinco trabajadores, está obligadas a concertar una póliza de seguro por retirada del carnet por cada conductor, que les garantice al menos el salario mínimo interprofesional”.

Sobre la aplicación diferenciada de las medidas, el art. 34 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002 diferencia la regulación de la materia teniendo en cuenta a quién es imputable la suspensión del carné de conducir, señalando lo siguiente: “1. En aquellos casos en los que los conductores sean sancionados con privación del carnet de conducir *por causa imputable al propio trabajador-conductor*, la empresa deberá proporcionarle trabajo en otro puesto, sin que esta privación sea causa de despido, *siempre que la privación no sea superior a un año*. 2. En aquellos casos en que los conductores sean sancionados con la privación del carnet de conducir *por causa imputable a la empresa*, ésta deberá proporcionarles trabajo en otro puesto *por tiempo indefinido*, sin que tal privación sea causa de despido y *manteniéndole las mismas condiciones económicas*”.

Aunque en pocos casos, se toma en cuenta la posibilidad de que dos o más conductores hayan sido privados de su carné al mismo tiempo. Ante ello el art. art. 25 CC. de León (interurbanos) BO. 12 agosto 2004 regula este supuesto de manera detallada, de la siguiente manera: “2.-En el supuesto previsto en el párrafo anterior y cuando concurren los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados del permiso de conducir vendrán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan: a) Cuando empleen entre 5 y 10 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso. b) Cuando empleen entre 11 y 25 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso. c) Cuando empleen entre 26 y 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 4 conductores desposeídos de permiso. d) Cuando empleen a más de 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos de permiso. 3.-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, no obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados a su función otros productores que le precedían en este derecho y observándose siempre el más escrupuloso orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso...”. También con una disposición prolija, el art. 21 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003: “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 periodo de retirada del permiso de conducir de hasta nueve meses de duración y el restante sólo podrán agotar en las mismas condiciones un período de seis meses. Para las empresas que tengan menos de veinticinco conductores, será uno solo el que podrá agotar un periodo de nueve meses, siendo el periodo para los otros dos de seis meses de duración”. Finalmente, se tiene al art. 43 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, que dispone: “... habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados simultáneamente por la retirada del carnet de conducir, la empresa tendrá la obligación de acoplar como máximo al siguiente número de conductores en función de la plantilla que de los mismos tenga la empresa:

Hasta 20 conductores	1
Hasta 40 conductores	2
Hasta 60 conductores	3
Más de 60 conductores	4

Un caso distinto viene indicado en el art. 28 CC. de Badajoz DO. Extremadura 18 junio 2002, porque condiciona la movilidad funcional establecida a que el número de conductores con carné suspendido no exceda de tres por cada empresa y año.

### 3. Anotación de sanciones en el expediente disciplinario del trabajador

El tiempo en que deberían permanecer las anotaciones de sanciones en el expediente disciplinario del trabajador, fue uno de los temas controvertidos planteado por las partes en el procedimiento de arbitraje para la sustitución de la Ordenanza Laboral del Sector de Transporte por Carretera. Respecto a ello, el árbitro en la consideración octava del Laudo Arbitral se inclina “por la solución que establece el artículo 19.2 del Acuerdo Interconfederal de cobertura de vacíos de 28 de abril de 1997, único texto convencional de carácter general que existe en materia de derecho disciplinario y que fue suscrito por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas”.

En este sentido es que se termina regulando el tema planteado (Capítulo V del Laudo Arbitral), disponiendo que: “Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones”.

Como se aprecia, es un tema muy concreto que sólo atañe al sub-sector de transporte de viajeros por carretera y por ello la exclusión de este epígrafe en el sub-sector de transporte de mercancías.

Las normas convencionales que tratan este tema, pueden ir en distintas líneas; a saber: a) se repite o remite a lo señalado por el Laudo Arbitral<sup>1158</sup>; b) se sigue lo

<sup>1158</sup> Art. 47 CC. de Madrid (regular, discrecional y turístico) BO. 25 mayo 2005, art. 64 CC. de Alicante (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos) BO. 17 enero 2003, art. 36 CC. de Ávila (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 3 octubre 2005, art. 42 CC. de Burgos (transportes por carretera en general) BO. 12 agosto 2005, art. 31 CC. de Cádiz (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados) BO. 7 julio 2003, art. 55 CC. de Salamanca (urbanos e interurbanos) BO. 9 febrero 2005, art. 40 CC. de Valencia BO. 4 abril 2003, art. XXXVI CC. de Valladolid BO. 16 diciembre 2002.



dispuesto en el Laudo Arbitral pero omitiendo la salvedad de “*siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior*”, con lo cual en esos casos, se puede deducir una mejora pues se efectuará a eliminar las anotaciones aunque el trabajador haya incurrido en una falta de la misma o superior naturaleza<sup>1159</sup>; y finalmente, c) se aparta de los plazos previstos en el Laudo Arbitral pero para peor.

En el último supuesto se tiene al CC. de Granada (interurbanos) BO. 2 diciembre 2002 (art. 47), cuando prevé que: “...Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase durante el período de dos años, un año o seis meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves y, según el grupo a que corresponda la falta anotada...”. Una cláusula muy parecida pero señalando plazos de cinco años, tres años y dos años para las faltas muy graves, graves o leves respectivamente, se encuentra en el art. 60 CC. de Jaén (regulares y discrecionales) BO. 9 septiembre 2002.

---

<sup>1159</sup> Art. 70 CC. de Almería (regulares, discrecionales y urbanos) BO. 1 diciembre 2004, art. 38 CC. de Palencia BO. 9 diciembre 2004, art. 46 CC de Sevilla (interurbanos, regulares y discrecionales) BO. 15 octubre 2003.

## CAPÍTULO XVIII. VALORACIÓN ACERCA DEL SEGUIMIENTO DEL ACUERDO INTECONFEDERAL PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2005

Conviene destacar que el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva (en adelante, ANC) 2005, tiene una marcada similitud tanto formal como sustancial a sus predecesores: ANC 2002, ANC 2003, ANC 2004. Por tanto lo comentado aquí en base al ANC 2005, vale no sólo para los convenios colectivos con vigencia inicial durante el año 2005 sino también para los que iniciaron su vigencia en años anteriores (2002 y siguientes) cuya vigencia actual es de carácter más bien prorrogada. Sólo como nota adicional, es interesante observar que la tendencia a la continuidad en los contenidos de los ANC también se mantenga para el año 2006<sup>1160</sup>.

Respecto a las orientaciones dadas en **materia salarial** (Cáp. IV), se puede apreciar un seguimiento mayoritario de las normas convencionales en tanto prevén cláusulas de incremento y revisión salarial teniendo en cuenta el IPC real de cada año, de tal manera que las modificaciones económicas que se establecen por vía convencional guardan una correlación con lo que sucede en la economía nacional. Por otra parte, sobre la recomendación de que el incremento salarial deba tener en cuenta los denominados “*costes salariales unitarios*”, que se determinan no sólo por los salarios en sentido estricto sino también en base a otros factores como las cotizaciones, las prestaciones sociales satisfechas por la empresa, la inversión productiva, el absentismo injustificado, etc.; en un análisis como el realizado en este caso, no puede asegurarse la adopción de este criterio en vista de que ello en materia de discusión en la etapa previa de redacción final del convenio colectivo, en el período de negociaciones. En cuanto a la *estructura salarial* prevista en los convenios colectivos, no cabe duda, de que se adaptan a las características peculiares del sector; de allí la regulación de las dietas, el plus de conductor-perceptor, plus de nocturnidad, la retribución de los tiempos de presencia, entre otros. Respecto a la idea de “*avanzar en una mayor relación entre retribución y productividad*”, no se encuentran mayores referencias al respecto, salvo el plus de actividad y en algún caso una previsión de futuro para regular un sistema de remuneración de incentivos. Además, el ANC 2005 señala como directriz que *las estructuras salariales deben ser adecuadas también a la realidad empresarial, basadas en criterios objetivos y claros*. En este tema, teniendo en cuenta asimismo la idea anterior (*relación entre retribución y productividad*), puede comentarse que al regular la cuantía de la participación en los beneficios de la empresa, se efectúa sin que la cuantía guarde relación con la causa de ese tipo de retribución, pues se indica un monto predeterminado con independencia de los resultados financieros de la organización empresarial. Finalmente, en atención al contenido mínimo de las normas convencionales, el ANC 2005 plantea que *los convenios de ámbito superior al de empresa deben incluir una cláusula de inaplicación salarial*. Cabe mencionar que aún quedan ciertos textos convencionales sin regular esta materia.

En cuanto a las recomendaciones en materia de **empleo, flexibilidad interna y calificación profesional** (Cáp. V), el ANC divide este apartado en varios temas, cuyo orden se seguirá en este caso. Sobre **empleo y contratación**, de *manera global* se observa en el sub-sector de transporte de viajeros por carretera una preocupación constante por regular temas relacionados con la mejora y mantenimiento del empleo relacionados sin duda con las modalidades de contratación, aunque en algunos casos aún de forma muy genérica. Las normas convencionales suelen acoger, en la mayoría de los casos sólo como posibilidad y sin señalar compromisos concretos, la conversión de contratos temporales en indefinidos con los incentivos legales en ese caso. Aunque esta

---

<sup>1160</sup> Ello en virtud de la Resolución de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo (BOE 10.02.06), por la que se prórroga, para el año 2006, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2005.

falta de detalle se flexibiliza cuando existe el compromiso empresarial de mantener un cierto volumen de la plantilla con contratos indefinidos o, lo que es lo mismo, se limita el porcentaje de contratación temporal en la empresa. No obstante, son muy pocas las normas convencionales que incluyen este clase de disposición. Sobre el uso adecuado de la contratación temporal, aunque en pocas ocasiones, se precisan las actividades con sustantividad propia de la empresa con miras a suscribir contratos para obra o servicio determinado o las actividades en las que puede aplicarse un contrato para la formación o en prácticas, situación que pretende dar seguridad sobre la corrección o no de la modalidad de contratación utilizada. Y lo mismo sucede cuando se busca aclarar la definición de los trabajadores fijos discontinuos. Sobre el fomento de los distintos tipos de jubilación, se puede encontrar una medida muy concreta que pretende incentivar la jubilación anticipada denominada gratificación por jubilación. Junto a esto, se encuentra la regulación en el sub-sector de la jubilación anticipada especial, aunque con ciertas disposiciones confusas; la jubilación parcial, regulando temas relacionados con ella porcentaje de disminución de la jornada, y la jubilación forzosa acompañada de medidas de fomento del empleo. Cabe mencionar que, aunque no son medidas señaladas expresamente en el ANC 2005, en la negociación colectiva analizada se prevé la supresión o limitación de las horas extraordinarias y medidas para controlar el pluriempleo en el sector, como vías para favorecer la creación de empleo; y además, la posibilidad de que trabajadores con alguna incapacidad permanente sobrevenida permanezcan en la empresa, en un puesto de trabajo adecuado a sus nuevas capacidades. En cuanto a la **flexibilidad interna**, el ANC 2005 motiva a adoptar sistemas de clasificación profesional basados en grupos y, en su caso, áreas funcionales; ello se ha cumplido cabalmente en la negociación bajo análisis. Sin embargo, la orientación de regular la movilidad funcional, encuentra poca acogida. Sólo dos disposiciones merecen comentario: la regulación de los ascensos, tratados en escasos convenios, en cuanto se prevé la participación de los representantes de los trabajadores en el procedimiento para realizar los mismos y por dar preferencia a los trabajadores de la empresa para cubrir en primer término las plazas vacantes. Y la posibilidad de la movilidad funcional de los trabajadores a quienes se les haya retirado temporalmente el permiso de conducir. Por otra parte, en cuanto a la gestión del tiempo de trabajo, la negociación colectiva sigue las líneas del ANC 2005 en cuanto a la regulación flexible de éste. Se observa una verdadera adaptación de la distribución de la jornada en relación con el tipo de labores que pueden asumir los trabajadores, sobre todo para personal de movimiento; estableciendo jornadas en cómputo anual o superiores al mes, previendo los descansos diarios, semanales y anuales, los tiempos máximos de conducción, incluso en algunos casos se reduce el tiempo máximo de la jornada semanal, etc. Aunque si se hecha en falta más disposiciones concretas relacionadas en este punto con la conciliación de la vida laboral y familiar, un ejemplo positivo se encuentra en la concesión de permisos al trabajador para llevar a consulta médica a un hijo menor de edad o la mejora en la concesión de permisos al trabajador por nacimiento de un hijo y otros eventos familiares. Una novedad en el ANC 2005 son las recomendaciones que concede sobre el **absentismo injustificado**, al respecto sólo se puede encontrar, como medida disuasoria del absentismo laboral, la regulación del plus de asistencia. Por otra parte, la invitación a regular **la incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en las relaciones laborales**, no encuentra respaldo en los convenios colectivos analizados. Otro tema valorado en el ANEC 2005 dentro del Cáp. V, versa sobre la **formación continua**. En este punto las normas convencionales prefieren regirse por el Acuerdo Nacional específico sobre la materia. Destacan las previsiones convencionales dando intervención a los representantes de los trabajadores (bajo la forma de comisiones paritarias) dándoles competencias en vías al desarrollo del Acuerdo en mención.

Las orientaciones sobre la **igualdad de trato y de oportunidades** (Cáp. VI), han tenido acogida, aunque de manera muy escasa, respecto a la inclusión de cláusulas

declarativas antidiscriminatorias. En mayor medida, sobre la regla del acoso sexual como concreta falta laboral de los trabajadores y el compromiso empresarial de velar para que no se cometan este tipo de vejaciones. Asimismo, la inclusión en la empresa de trabajadores discapacitados se aprecia en las normas convencionales a través del recordatorio sobre el porcentaje de puestos de trabajo que debe reservárseles en la empresa. Finalmente, se encuentran de forma aislada previsiones sobre no discriminación en las distintas condiciones de trabajo.

En cuanto a la **Seguridad y Salud en el trabajo** (Cáp. VII), no se regula, como recomienda el ANC 2005, el crédito horario de los delegados de prevención ni los procedimientos de información y consulta, tanto sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales como sobre los medios de coordinación en tales supuestos. Si en cambio se adopta la invitación a que existan órganos dedicados específicamente a la prevención de riesgos (distintos a los delegados de prevención o al Comité de Seguridad y Salud), que en algunos casos serán las Comisiones Paritarias. También tiene amplia acogida la regulación de los reconocimientos médicos más de tipo general que de los exámenes de salud específicos. Se ubican además, normas convencionales con previsiones concretas relacionadas con la prevención de riesgos. Sobre el estrés laboral no existe tratamiento convencional en el sub-sector.

Finalmente, sobre la novísima introducción de la **responsabilidad social de las empresas** en el ANC 2005, tampoco existe tratamiento convencional en el sub-sector analizado. A no ser que dentro del concepto dado por el ANC 2005 se puedan incluir las medidas sobre protección social complementaria y ciertas medidas de política de empleo.

## CAPÍTULO XIX. FUENTES UTILIZADAS

1	Laudo Arbitral de Sustitución de la Ordenanza Laboral del Sector de Transporte por Carretera, en el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera	BOE 24.02.01	Vigencia Indefinida
---	---	-----------------	------------------------

<i>DENOMINACIÓN</i>	<i>Publicación</i>	
<i>Vigencia</i>		

### CONVENIOS COLECTIVOS DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

2	ASTURIAS (transporte por carretera en general)	BO 16.07.02	31.12.06
3	BALEARES (discrecional y turístico)	BOIB 09.09.04	31.12.06
4	BALEARES (regular)	BOIB 16.09.04	31.12.06
5	CANTABRIA	BOCant 28.05.04	31.12.06
6	MADRID (regular, discrecional y turístico)	BOMadrid 25.05.05	31.12.08
7	MURCIA (urbanos y regulares de cercanías)	BO 14.12.02	31.12.04
8	MURCIA (regulares y discrecionales)	BO 20.06.03	31.12.05
9	NAVARRA	BON	

27.09.04 31.12.06

### CONVENIOS COLECTIVOS PROVINCIALES

10	ÁLAVA (regulares, discrecionales, o coordinados)	BOTHA 19.05.03	31.12.04
11	ALBACETE (transporte por carretera en general)	BO 05.08.05	31.12.06
12	ALICANTE (regulares, discrecionales, urbanos e interurbanos)	BOP 17.01.03	31.04.05
13	ALMERÍA (regulares, discrecionales y urbanos)	BOP 01.12.04	01.12.07
14	ÁVILA (regulares, discrecionales y urbanos)	BOP 03.10.05	31.12.09
15	BADAJOS	DOE 18.06.02	31.12.04
16	BARCELONA (regulares, discrecionales y turísticos)	DOGC 08.10.02	31.12.04
17	BIZKAIA (regulares y discrecionales)	BOB 28.06.05	31.12.07
18	BURGOS (transportes por carretera en general)	BOP12.08.05	31.12.08
19	CÁCERES	DOE 12.08.04	31.12.06
20	CÁDIZ (regulares, discrecionales, urbanos y coordinados)	BOP 7.07.03	31.12.07
21	CIUDAD REAL	BOP 7.03.05	31.12.05
22	CÓRDOBA (regulares y discrecionales)	BOP 10.02.05	31.12.05
23	GIRONA (regulares, discrecionales y turísticos)	DOGC 4.09.02	31.12.05
24	GRANADA (interurbanos)	BOP 2.12.02	31.03.06
25	GUADALAJARA (regulares y discrecionales)	BOP 22.09.03	31.12.04
26	HUELVA (transporte por carretera en general)	BO 5.05.03	31.12.04
27	HUESCA	BOP 3.03.05	31.12.07
28	JAÉN (regulares y discrecionales)	BOP 9.09.02	31.12.03
29	LA CORUÑA	BO 7.03.05	31.12.04
30	LEÓN (urbanos)	BOP 11.06.04	31.12.05
31	LEÓN (interurbanos)	BOP 12.08.04	31.12.05
32	LLEIDA (regulares, discrecionales y urbanos)	DOGC 31.08.04	31.12.05
33	LUGO	DOG 16.03.04	31.12.04
34	MÁLAGA (regulares y discrecionales)	BOP 22.03.05	31.12.07
35	ORENSE	DOG	

36	PALENCIA	31.07.03 BOP	31.12.04
37	PONTEVEDRA (regulares y discrecionales)	9.12.04 DOG	31.12.06
38	SALAMANCA (urbanos e interurbanos)	16.02.04 BOP	31.12.05
39	SEGOVIA (urbanos)	9.02.05 BOP	31.12.07
40	SEGOVIA (interurbanos, regulares y discrecionales)	15.04.02 BOP	31.12.05
41	SEVILLA (interurbanos, regulares y discrecionales)	3.05.02 BOP	31.12.05
42	TARRAGONA (regulares, discrecionales y turísticos)	15.10.03 DOGC	31.12.05
43	TENERIFE	28.03.03 BO14.06.02	31.12.05 31.12.04
44	TOLEDO (urbanos, interurbanos, regulares y discrecionales)	BOP 8.07.05	31.12.07
45	VALENCIA	BOP 4.04.03	31.12.05
46	VALLADOLID	BOP 16.12.02	31.12.04
47	ZAMORA	BOP 31.05.04	31.12.07

### **BIBLIOGRAFÍA**

AGUILERA IZQUIERDO, R., BARRIOS BAUDOR, G., SÁNCHEZ-URÀN AZAÑA, Y.: Protección social complementaria, Tecnos, Madrid, 2005.

MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J., SEMPERE NAVARRO, A., y RÍOS SALMERÓN, B.: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, 5ª Ed., Thomson Aranzadi, Madrid, 2003.

MONTOYA MELGAR, A.: Derecho del Trabajo. 25ª Ed., Tecnos, Madrid, 2004.

SEMPERE NAVARRO, A.V., LUJÁN ALCARAZ, J., NICOLÁS FRANCO, A.: *La negociación colectiva en el sector del transporte por carretera*, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, nº 25, MTASS, Madrid, 1999.

## CAPÍTULO XX. VALORACIÓN CRÍTICA

Sin perjuicio de cuestiones muy concretas que podrán ubicarse a lo largo del presente trabajo, a continuación se hace una valoración de las cuestiones más relevantes negociadas en el sub-sector bajo análisis; valoración que debe completarse con lo ya mencionado acerca del seguimiento del ANC 2005 (*vid.* XVIII).

Respecto a la *Estructura de la negociación colectiva*, se detectan casos en los que no se regula el tema de la denuncia de los convenios colectivos, pese a ser parte del contenido mínimo de éstos. En ciertas normas convencionales también se observa la referencia a dos fechas de entrada en vigor, causando cierta confusión sobre su real inicio de vigencia (ejemplos en I,4, A). Finalmente, la determinación del ámbito funcional en ciertas cláusulas convencionales genera problemas de concurrencia de convenios.

Uno de los asuntos a destacar en el sub-sector de transporte de viajeros por carretera, es la forma prolija y acorde a las características de la actividad de aquella, con la que se regulan los temas de *retribución y tiempo de trabajo*. Situación que ya se apreciaba en el año 1999 cuando se efectuó el anterior estudio sobre la Negociación Colectiva del Sector de Transporte por Carretera. Como notas relevantes en dichos temas se puede mencionar lo siguiente: se observa la falta de correlación entre la cuantía de la participación en beneficios de la empresa y las utilidades reales de la misma; la no utilización de un sistemas de incentivos en la retribución. Sería conveniente precisar, para los que no lo hacen, la naturaleza jurídica del plus convenio; en cuanto al plus de transporte parece más acorde con su naturaleza señalar el monto en atención al costo de desplazamiento al centro de trabajo y no señalando montos fijos para todos los trabajadores o diferenciando según la categoría profesional.

Sobre los pluses de cantidad y calidad de trabajo se cree conveniente detallar la retribución por día trabajado y no por montos mensuales; aún se encuentran normas convencionales que no incluyen cláusulas de descuelgue salarial. Es positiva la diferenciación del cómputo de la jornada según se trate del personal de movimiento o de no movimiento, dada las peculiaridades de los primeros en la realización de sus labores. También se observa aunque en pocos convenios colectivos la disminución del número de horas de la jornada semanal o la progresiva disminución de la jornada en cómputo anual. En cuanto a las horas de presencia se advierte que su cómputo por mitad puede generar problemas respecto al monto que debería pagarse por las mismas (igual a las horas ordinarias); se destaca la mejora mayoría en la práctica convencional al establecer la duración del descanso entre jornadas; respecto a los permisos se aprecian mejoras convencionales de los supuestos previstos en el ET ya sea ampliando el ámbito subjetivo de los causantes del permiso o el número de días de permiso. Sería conveniente aclarar, siguiendo lo previsto en el ET, la denominación del permiso por alumbramiento *de esposa*, indicando más bien que se trata de un permiso por nacimiento de hijo con independencia del vínculo jurídico de los padres. Por otra parte, también interesa destacar la creación convencional de ciertos permisos (adopción, consulta médica, asuntos propios, revisión del carné de conducir, etc.).

En cuanto a las *modalidades de contratación*, sería conveniente seguir la invitación que hace el ET para la definición de las actividades con sustantividad propia en la empresa, invitación que ha tenido poca acogida en el sub-sector pese a que podría contribuir a una mayor seguridad en la correcta contratación. Asimismo, se podría acoger el ejemplo de algunas cláusulas convencionales que establecen criterios para la contratación de las demás modalidades (eventuales, formativos, de interinidad).

Sin duda, es loable el esfuerzo por introducir cláusulas de *política de empleo* en el sub-sector. Las medidas incorporadas demuestran una preocupación "solidaria" con los sujetos desempleados y un cuidado para que al menos se mantengan los niveles de empleo existentes en las empresas de su ámbito. Se quiere precisar que ciertas disposiciones sobre la jubilación anticipada especial no dejan claro el pleno ejercicio del derecho del trabajador que desea jubilarse. Se recomienda por ello, en vista de la competencia dada por el ET, señalar de manera expresa en las normas convencionales la obligatoriedad del empresario de sustituir al trabajador jubilado anticipadamente en cuanto éste decida ejercer su derecho a la jubilación anticipada. Se destaca la gran acogida que han tenido las cláusulas sobre conversión de contratos temporales en indefinidos. Además son interesantes, aunque muy pocas aún, las previsiones sobre el mantenimiento del volumen de empleo en la empresa.

En la *prevención de riesgos laborales* la atención debe marcarse en las revisiones médicas para establecer criterios claros sobre la voluntariedad o no de las mismas, pues en ciertas normas colectivas se dispone como regla general su realización obligatoria, cuando en realidad según la LPRL esto sólo se permite en supuestos excepcionales. Por otra parte, a diferencia de lo que sucede en el sub-sector de transporte de mercancías por carretera, la revisión de vehículos se trata de manera tangencial. Esta medida preventiva se considera de vital importancia también en el ámbito de transporte de viajeros por carretera, pues los vehículos son los elementos principales en el desarrollo de esta actividad y los que ocasionan con mayor frecuencia accidentes de trabajo si no tienen un adecuado mantenimiento. Y por otra parte, es conveniente tomar conciencia de que la medida preventiva señalada además de evitar perjuicios a los trabajadores de la empresa también lo hace respecto de otras personas (los pasajeros), cosa que no sucede en sector de transporte de mercancías y sin embargo hay una mayor preocupación en por el tema.

Respecto a las *estructuras profesionales*, si bien es cierto se indica de manera general el cuadro de los grupos y categorías profesionales, se hecha en falta en la mayoría de convenios colectivos la definición de cada uno de ellos. Por otra parte, la *movilidad funcional* destaca como medida tomada para mantener en el empleo de trabajadores con capacidad disminuida o para evitar la suspensión del contrato de trabajadores a quienes se les ha retirado temporalmente el carné de conducir.

La protección social complementaria también es materia de regulación en los convenios colectivos analizados. Se debe resaltar en este punto el número de *mejoras voluntarias* concedidas a los trabajadores, teniendo en cuenta además que, como su propio nombre señala, se tratan de mejoras a las prestaciones de Seguridad Social no impuesta por ninguna norma legal. Además, junto a las mejoras voluntarias se encuentra regulada la *acción asistencial del empresario*, donde las más relevantes y con mayoría en su concesión se tiene al seguro de retirada del carné de conducir y los premios a la permanencia.

Sobre la *modificación sustancial de condiciones de trabajo*, es curioso que sólo se haya preferido regular la modificación colectiva de las mismas y además en temas accesorios (plazos).



En cuanto a los *derechos colectivos*, es oportuno mencionar que se plantean ciertas restricciones *contra legem* para la concesión del local de actividades a los representantes de los trabajadores en la empresa. En cambio, se observa la preferencia por ampliar el ámbito subjetivo para el otorgamiento del tablón de anuncios.

Resalta el tratamiento convencional mayoritario respecto a la *solución de conflictos*. Se considera positiva la opción de conceder a la comisión paritaria del convenio competencias para ejercer funciones de mediación, conciliación y/o arbitraje, pues es un órgano con mayor conocimiento de la realidad del sector lo que le permitirá efectuar mejor su labor. Sin embargo, también se considera oportuna la remisión que hacen los convenios colectivos a los órganos de solución extrajudicial de conflictos colectivos según el ámbito territorial que se trate (después de acudir a la comisión paritaria o con independencia de ella). Ello porque se aprecia la voluntad en el sub-sector de intentar la solución de sus asuntos controvertidos en vías previas antes de acudir directamente a un proceso laboral, más engorroso y donde se debilita las relaciones entre el empresario y los trabajadores o los representantes de éstos.

Respecto a la *comisión paritaria* del convenio, se aprecia el gran protagonismo que le da la negociación colectiva del sub-sector. Dándole no sólo las clásicas competencias de interpretación y control del convenio colectivo sino también en temas de solución de conflictos, formación profesional, prevención de riesgos y en general de una u otra manera se encuentra presente en casi todas las materias reguladas en el sub-sector.

Finalmente, se aprovecha la oportunidad para llamar la atención sobre las menciones, no poco frecuentes, a normas legales o reglamentarias ya derogadas. Puede en este caso, seguirse la línea de alguna cláusula convencional en la que se delega a la comisión paritaria la labor de actualización de la normativa aplicable al convenio. No puede dejarse de mencionar en este punto un fenómeno de mucho calado en este sub-sector, como la constante referencia a la derogada Ordenanza Laboral para regular ciertos temas. Sobre ello cabe mencionar que, en cuanto a las materias reguladas por el Laudo Arbitral de sustitución de dicha Ordenanza, se tendrán que seguir las pautas de aplicación que el propio Laudo Arbitral señala. Por otro lado, no puede esconderse que las materias reguladas en la Ordenanza Laboral del sector de transporte por carretera no han sido sustituidas en su totalidad hasta el momento, y es en este punto en donde puede encontrar explicación la conducta negocial en el sub-sector. La crítica que puede surgir al respecto es que se produce un extraño fenómeno de aplicación ultractiva de una norma derogada. Sin embargo, vistas las circunstancias del caso y el cambio poco probable que pueda darse al respecto en el sub-sector, se prefiere hacer un razonamiento más sencillo; esto es, las partes negociadoras son conscientes de que la Ordenanza Laboral perdió hace ya mucho tiempo su vigencia. Pese a ello, consideran que su texto regula de manera adecuada algunos temas tratados y han preferido evitar una reproducción innecesaria de dicho texto en el convenio, optando más bien por la remisión directa a la Ordenanza Laboral. En esto no se aprecian mayores problemas, aunque debe cuidarse que la regulación hecha vía remisión no vaya contra lo dispuesto por alguna norma heterónoma vigente. Por ello, con mayor énfasis, se reitera la recomendación de actualizar la normativa legal aplicable.