

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y TRABAJO

RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del laudo dictado para el sector de “Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Badajoz”. Asiento 3/2007.

VISTO: el contenido del laudo arbitral de fecha 1 de diciembre de 2006 dictado por Don Gonzalo González Tejedor en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura para el sector de TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ, y del que han sido parte, de un lado, las organizaciones empresariales EABSA, AGAYMET y AREBUS, y de otro, en representación de los trabajadores, los delegados de personal y sindical de UGT, responsables del Área Interna del sector de carreteras y urbanos de UGT, Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT, y Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 22.4 del Reglamento de Aplicación del ASEC-EX; artículo 2. f), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE:

Primero. Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 16 de enero de 2007.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

En la ciudad de Mérida, a 1 de diciembre de 2006:

D. Gonzalo González Tejedor, Árbitro perteneciente al Cuerpo de Mediadores-Conciliadores y Árbitros del Servicio Regional de

Mediación y Arbitraje de Extremadura, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), (D.O.E. 16-4-98) en relación con el Reglamento de Aplicación de igual fecha, designado con carácter particular para conocer el presente arbitraje y en virtud de las facultades que los preceptos normativos me confieren, vengo a dictar el siguiente:

LAUDO

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha 20 de octubre del año dos mil cinco, tuvo entrada en el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, escrito por el que D. Julián Pacheco González y D. Miguel Segura Cuartero, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de la provincia de Badajoz en representación de CC.OO. y U.G.T., respectivamente, solicitan la iniciación del correspondiente acto de mediación-conciliación frente a las organizaciones empresariales AREBUS y AGAPYMET, en su condición de Representación Empresarial en la citada Comisión Negociadora, en el procedimiento de conflicto colectivo que versa sobre “Bloqueo de la negociación del Convenio Colectivo”.

El tema principal sometido a Mediación-Conciliación consiste en la determinación y valoración de los tiempos de trabajo (tiempo de trabajo efectivo y horas de presencia).

De conformidad con lo previsto en el Reglamento de este Organismo se procedió a la citación de las partes interesadas, para comparecencia en trámite de mediación que habría de celebrarse en fecha 3 de noviembre de 2005, a las 11:00 horas, en las dependencias del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura sito en C/ Juan Pablo Forner n.º 1 de Mérida (Badajoz); siendo designado como mediador actuante Gonzalo González Tejedor.

Llegado el día y hora citados comparecen en efecto la totalidad de las partes interesadas, levantándose Acta con el resultado de SIN AVENENCIA, cuyo contenido se transcribe literalmente como sigue:

Expediente n.º 25/ Med-Conc / 2005

ACTA

En Mérida, a las 11:30 horas del día 3 de noviembre de 2005, reunidos en la sede del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, ante el Mediador-Conciliador D. Gonzalo González Tejedor.

Secretaria: Dña. Olivia Galuche Andújar.

Ha sido presentada solicitud de Mediación-Conciliación para conocer en este acto del Expediente de referencia marginal, iniciado a instancias de D. Julián Pacheco González y D. Miguel Segura Cuartero, en su calidad de miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de la provincia de Badajoz en representación de CC.OO. y U.G.T, respectivamente, frente a AREBUS y AGAPYMET, en su condición de Representación Empresarial en la citada Comisión Negociadora, en el procedimiento de conflicto colectivo que versa sobre “Bloqueo de la negociación del Convenio Colectivo”, registrada en esta sede con fecha 20/10/2005.

COMPARECEN

De una parte, como SOLICITANTE: y actuando en representación de los Trabajadores:

D. Julián Pacheco González, con N.I.F. 8.689.846, en calidad de Responsable de Negociación Colectiva de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.-EXTREMADURA.

D. Miguel Segura Cuartero, con N.I.F. 43.436.750-P, en calidad de Responsable de Negociación Colectiva de la Federación de Comunicación, Transporte y Mar de UGT-EXTREMADURA.

D. Nicolás Romero Blázquez, con N.I.F. 37.684.343-Q, en calidad de Responsable Sectorial de Transportes de UGT-EXTREMADURA.

D. Isidro Nieto Barranco, con N.I.F. 8.813.269-R, en calidad de miembro del Comité de Empresa de LEDA, S.A. (UGT)

D. Emilio Vaca Díaz, con N.I.F. 8.802.707-D, en calidad de miembro del Comité de Empresa de LEDA, S.A. (CC.OO.)

D. Francisco Díaz Rastrojo, con N.I.F. 33.970.042-P, en calidad de miembro del Comité de Empresa de LEDA, S.A. (CC.OO.)

D. Antonio González Palos, con N.I.F. 80.002.864-D, en calidad de Delegado de Personal de DAMAS, S.A. (C.G.T.)

D. Santiago Fernández Delgado, con N.I.F. 8.789.572-F, en calidad de miembro del Comité de Empresa de LEDA, S.A. (CC.OO.)

De otra parte, como NO SOLICITANTE y actuando en representación de las empresas:

D. Miguel Merino González, con N.I.F. 76.203.838-P, en calidad de Presidente de AREBUS.

D. Julián R. Calatayud Garlito, con N.I.F. 8.815.442-W, en calidad de Representante de DAMAS, S.A.

D. Marcelo Díaz Bravo, con N.I.F. 4.097.079-C, en calidad de Presidente de AGAPYMET.

D. Carlos Sanchis Sánchez Serrano, con N.I.F. 5.264.366-B, en calidad de Director Gerente en funciones de DAMAS, S.A.

D. Pedro Santos Delgado, con N.I.F. 29.708.500-K, en calidad de Director Financiero de DAMAS, S.A.

D. Pedro Botello Lozano, con N.I.F. 8.733.099-E, en calidad de Representante de la Estación de Autobuses de Badajoz, S.A.

D. Francisco Pinilla González, con N.I.F. 8.709.510-P, en calidad de Asesor Jurídico de Empresas.

D. Antonio Vicente Reseco Casado, con N.I.F. 8.759.763-Y, en calidad de Representante de LISETUR, S.L.

EXPOSICIÓN DE HECHOS

Constan relacionados en el escrito de iniciación del presente procedimiento presentado en el Registro del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura el día 20 de octubre 2005 por la parte solicitante, dándose por reproducidos en la presente Acta.

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante SE NOTIFICA en lo expuesto en el escrito de iniciación.

La parte no solicitante ACEPTA la intervención en Conciliación-Mediación del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

INTENTADO

Por el Órgano Mediador el acercamiento de posturas de las partes no se consigue acuerdo entre las mismas, dándose por finalizado el presente procedimiento de conciliación-mediación con el resultado de SIN AVENENCIA.

De todo ello, siendo las 14:15 horas, se extiende la presente ACTA, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados, siendo firmada por los comparecientes y los miembros del Órgano de Mediación”.

Firmado:

Comparecientes

Órgano mediador

Segundo. Con fecha 20 de abril del año dos mil seis, tuvo entrada en el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, un escrito por el que D. Pedro Martín Curto, en su calidad de Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-Extremadura, solicita la iniciación de un trámite de Conciliación-Mediación con la organizaciones empresariales AREBUS, ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE BADAJOZ Y AGAPYMET EXTREMADURA, en el procedimiento de conflicto colectivo que versa sobre “Ausencia de regularización de las tablas salariales: reconocimiento del derecho de los trabajadores a la regularización de IPC sobre los salarios del Convenio Colectivo y abono de retrasos”.

El tema sometido a Mediación-Conciliación consiste principalmente en la revisión y regularización de las tablas salariales conforme al IPC del Convenio Colectivo del Transporte de Viajeros de la provincia de Badajoz.

De conformidad con lo previsto en el Reglamento de este Organismo se procedió a la citación de las partes interesadas, para comparecencia en trámite de mediación que habría de celebrarse en fecha 4 de mayo de 2006, a las 16:30 horas, en las dependencias del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura sito en C/ Juan Pablo Forner n.º 1 de Mérida (Badajoz); siendo designado como mediador actuante Gonzalo González Tejedor.

Llegado el día y hora citados comparecen en efecto la totalidad de las partes interesadas, levantándose Acta con el resultado de SIN AVENENCIA, cuyo contenido se transcribe literalmente como sigue:

Expediente nº 16/ Med-Conc / 2006

ACTA

En Mérida, a las 16:30 horas del día 4 de mayo de 2006, reunidos en la sede del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, ante el Mediador-Conciliador D. Gonzalo González Tejedor.

Secretaria: Dña. Olivia Galache Andújar.

Ha sido presentada solicitud de Mediación-Conciliación para conocer en este acto del Expediente de referencia marginal, iniciado a instancias de D. Pedro Martín Curto, en su calidad de Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-Extremadura, para la iniciación de un trámite de Conciliación-Mediación con la organizaciones empresariales AREBUS, ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE BADAJOZ Y AGAPYMET EXTREMADURA, en el procedimiento de conflicto colectivo que versa sobre “Ausencia

de regularización de las tablas salariales: reconocimiento del derecho de los trabajadores a la regularización de IPC sobre los salarios del Convenio Colectivo y abono de retrasos, registrada en esta sede con fecha 20 de abril de 2006.

COMPARECEN

De una parte, como SOLICITANTE: y actuando en representación de los Trabajadores:

D. Pedro Martín Curto, con N.I.F. 7.852.798-T, en calidad de Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-Extremadura.

D. Miguel Segura Cuartero, con N.I.F. 43.436.750-P, en calidad de Responsable de Negociación Colectiva de la Federación de Comunicación, Transporte y Mar de UGT-EXTREMADURA.

D. Julián Pacheco González, con N.I.F. 8.689.846-D, en calidad de Responsable de Negociación Colectiva de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.-EXTREMADURA.

D. Isidro Nieto Barranco, con N.I.F. 8.816.269-R, en calidad de Delegado de Personal (UGT-EXTREMADURA).

D. Emilio Vaca Díaz, con N.I.F. 8.802.707-D, en calidad de Delegado de Personal de LEDA, S.A. (CC.OO.)

D. Francisco Díaz Rastrojo, con N.I.F. 33.970.042-P, en calidad de Delegado de Personal (CC.OO.-EXTREMADURA).

D. Santiago Fernández Delgado, con N.I.F. 8.789.572-F, en calidad de Delegado de Personal (CC.OO.-EXTREMADURA).

De otra parte, como NO SOLICITANTE y actuando en representación de la PARTE NO SOLICITANTE:

D. Miguel Merino González, con N.I.F. 76.203.838-P, en calidad de Presidente de AREBUS.

D. Julián R. Calatayud Garlito, con N.I.F. 8.815.44Z-W, en calidad de Secretario de AREBUS.

D. Pedro Botello Lozano, con N.I.F. 8.733.099-E, en calidad de Representante de la Estación de Autobuses de Badajoz, S.A.

Dña. Gloria Díaz Valverde; con N.I.F. 28.944.205-Q, en calidad de Presidente de AGAPYMET-Extremadura.

EXPOSICIÓN DE HECHOS

Constan relacionados en el escrito de iniciación del presente procedimiento presentado en el Registro del Servicio Regional

de Mediación y Arbitraje de Extremadura el día 20 de abril de 2006 por la parte solicitante, dándose por reproducidos en la presente Acta.

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante SE RATIFICA en lo expuesto en el escrito de iniciación.

La parte no solicitante ACEPTA la intervención en Conciliación-Mediación del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

INTENTADO

Por el Órgano Mediador el acercamiento de posturas de las partes no se consigue acuerdo entre las mismas, dándose por finalizado el presente procedimiento de conciliación-mediación con el resultado de SIN AVENENCIA.

De todo ello, siendo las 19:20 horas, se extiende la presente ACTA, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados, siendo firmada por los comparecientes y los miembros del Órgano de Mediación”.

Firmado:

Comparecientes Órgano mediador

Tercero. Con fecha 18 de septiembre de 2006, tuvo entrada en el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, un escrito por el que D. Pedro Martín Curto, en su calidad de Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-Extremadura, solicita la iniciación de un trámite de Conciliación-Mediación con la organizaciones empresariales AREBUS, ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE BADAJOZ Y AGAPYMET EXTREMADURA, en el procedimiento de conflicto colectivo que versa sobre “Convocatoria de Huelga en el sector para los días 29-30 de septiembre y 1, 6, 13, 20 y 27 de octubre de 2006, con motivo del bloqueo de la negociación del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Badajoz”.

El tema plantado es la convocatoria de huelga en el sector ante el bloqueo del Convenio Colectivo.

De conformidad con lo previsto en el Reglamento de este Organismo se procedió a la citación de las partes interesadas, para comparecencia en trámite de mediación que habría de celebrarse en fecha 21 de septiembre de 2006, a las 17:00 horas, en las dependencias del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura sito en C/ Juan Pablo Forner n.º 1 de

Mérida (Badajoz); siendo designado como mediador actuante Gonzalo González Tejedor.

Llegado el día y hora citados comparecen en efecto la totalidad de las partes interesadas, levantándose Acta con el resultado de AVENENCIA, cuyo contenido se transcribe literalmente como sigue:

Expediente n.º 33/ Med-Conc / 2006

ACTA

En Mérida, a las 17:00 horas del día 21 de septiembre de 2006, reunidos en la sede del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, ante el Mediador-Conciliador D. Gonzalo González Tejedor.

Secretario de Acta (P.A.): D. Diego A. Fernández Moyano.

Ha sido presentada solicitud de Mediación-Conciliación para conocer en este acto del Expediente de referencia marginal, iniciado a instancias de D. Pedro Martín Curto, en su calidad de Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-Extremadura, para la iniciación de un trámite de Conciliación-Mediación con la organizaciones empresariales AREBUS, ESTACIÓN DE AUTOBUSES DE BADAJOZ Y AGAPYMET-EXTREMADURA, en el procedimiento de conflicto colectivo que versa sobre “Convocatoria de Huelga en el sector para los días 29-30 de septiembre y 1, 6, 13, 20 y 27 de octubre de 2006, con motivo del bloqueo de la negociación del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Badajoz”, registrada en esta sede con fecha 18 de septiembre de 2006,

COMPARECEN

De una parte, como SOLICITANTE, y actuando en representación de los Trabajadores:

D. Pedro Martín Curto, con N.I.F. 7.852.798-T, en calidad de Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT-EXTREMADURA.

D. Miguel Segura Cuartero, con N.I.F. 43.436.750-P, en calidad de Responsable de Negociación Colectiva de la Federación de Comunicación, Transporte y Mar de UGT-EXTREMADURA.

D. Julián Pacheco González, con N.I.F. 8.689.846-D, en calidad de Responsable de Negociación Colectiva de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.-EXTREMADURA.

D. Isidro Nieto Barranco, con N.I.F. 8.816.269-R, en calidad de Delegado de Personal (UGT-EXTREMADURA).

D. Emilio Vaca Díaz, con N.I.F. 8.802.707-D, en calidad de Delegado de Personal de LEDA, S.A. (CC.OO.).

D. Santiago Fernández Delgado, con N.I.F. 8.789.572-F, en calidad de Delegado de Personal (CC.OO.-EXTREMADURA).

D. Arturo Álvarez Álvarez, con N.I.F. 07.787.157-R, en calidad de Secretario General de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO.-EXTREMADURA,

D. Nicolás Romero Blázquez, con N.I.F. 37.684.343-Q, en calidad de Responsable del Sector de Carreteras y Urbanos de UGT-Extremadura,

De otra parte, como NO SOLICITANTE y actuando en representación de la PARTE NO SOLICITANTE:

D. Miguel Merino González, con N.I.F. 76.203.838-P, en calidad de Presidente de AREBUS.

D. Julián R. Calatayud Garlito, con N.I.F. 8.815.442-W, en calidad de Secretario de AREBUS.

D. Pedro Botello Lozano, con N.I.F. 8.733.099-E, en calidad de Representante de la Estación de Autobuses de Badajoz, S.A.

Dña. Gloria Díaz Valverde; con N.I.F. 28.944.205-Q, en calidad de Presidenta de AGAPYMET-Extremadura.

D. Antonio Reseco Casado, con N.I.F. 8.759.763-Y, en calidad de Encargado de LISETUR, S.L.

D. Víctor Manuel Repilado Moreno, con N.I.F. 6.974.613-R, en calidad de apoderado de la empresa VICTORIANO CABALLERO, S.A.

D. Francisco Pinilla González, con N.I.F. 8.709.510-P, en calidad de Asesor Jurídico de la parte empresarial.

EXPOSICIÓN DE HECHOS

Constan relacionados en el escrito de iniciación del presente procedimiento de mediación-conciliación por “Convocatoria de Huelga” presentado en el Registro del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura el día 18 de septiembre de 2006 por la parte solicitante, dándose por reproducidos en la presente Acta.

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante SE RATIFICA en lo expuesto en el escrito de iniciación.

La parte no solicitante ACEPTA la intervención en Conciliación-Mediación del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

INTENTADO

Por el Órgano Mediador el acercamiento de posturas de las partes se consigue acuerdo entre las mismas en los siguientes términos:

Primero: Por la parte social se procede a desconvocar la huelga planteada para los días 29 y 30 de septiembre, 1, 6, 13, 20 y 27 de octubre de 2006.

Segundo: Establecimiento de un calendario de negociación del convenio colectivo del sector del Transporte de viajeros por carretera de la provincia de Badajoz para los siguientes días: lunes 25 de septiembre, martes 26 de septiembre, jueves 28 de septiembre y lunes 2 de octubre de 2006.

Tercero: Una vez concluido este proceso negociador, si las partes no llegan a acuerdos sobre determinados artículos del Convenio Colectivo, éstas se someterán a arbitraje voluntario, siendo aceptada la decisión arbitral por las partes. Se procede en este acto a la designación como árbitro de D. Gonzalo González Tejedor, quedando sometido el proceso arbitral a los plazos y formalidades fijados por el Reglamento de Aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.

Este acuerdo supone la finalización del procedimiento de conciliación-mediación con el resultado de CON AVENENCIA.

De todo ello, siendo las 9:50 horas, se extiende la presente ACTA, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha arriba indicados, siendo firmada por los comparecientes y los miembros del Órgano de Mediación”.

Firmado:

Comparecientes

Órgano mediador

Cuarto. En cumplimiento de lo acordado, la Comisión Negociadora del Convenio se reúne las ocasiones señaladas, utilizando las dependencias del Servicio de Mediación y Arbitraje, que son puestas a su disposición, sin intervención de Mediador, levantando Acta de cada una de dichas sesiones.

Quinto. Transcurridas las citadas reuniones y ante la falta de conclusión de las negociaciones conducentes a la firma del Convenio Colectivo, se suscribe el correspondiente Convenio Arbitral:

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

D. Pedro Botello Lozano, con N.I.F.: 8.7.33.099-E, en representación de la empresa EABSA.

D.ª Gloria Díaz Valverde, con N.I.F. 28.944.205-Q, en representación de la empresa AGAPYMET.

D. Francisco Pinilla González. Con N.I.F. 8.709.510-P, en representación de la empresa AREBUS.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

D. Emilio Vaca Díaz, con N.I.F. 08.802.707-D, en su condición de delegado de personal del sindicato UGT.

D. Santiago Fernández con N.I.F. 8.789.572-F, en su condición de delegado de personal del sindicato UGT.

D.ª Piedad Fernández Moreno, con N.I.F. 21.462.628-V, en calidad de Secretaria de Acción Sindical de la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO.

D. Arturo Álvarez Álvarez, con N.I.F. 7.787.157-R, en calidad de Secretario General de la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO.

D. Isidro Nieto Barranco, con N.I.F. 8.816.269-R, delegado sindical de UGT.

D. Antonio González Palos, delegado sindical de UGT.

D. Nicolás Romero Blázquez, con N.I.F. 37.684.343, responsable del sector de carreteras y urbanos de UGT.

D. Miguel Segura Cuartero, con N.I.F. 43.436.750-P, Secretario de Área Interna del sector de carreteras y urbanos de UGT.

D. Pedro Martín Curto, con N.I.F. 7.852.798-T, Secretario General de la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT.

Ambas partes, ante el Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura, comparecen y

MANIFIESTAN

Primero. Ambos solicitantes se reconocen mutuamente la representación en la que actúan y su capacidad de obligarse.

Segundo. Conforme a la Estipulación Cuarta del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y el artículo 18 de su Reglamento de Aplicación (D.O.E. de 16 de abril de 1998), ambas partes manifiestan su voluntad expresa de someter al procedimiento de arbitraje del Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura la controversia que se especifica en el siguiente apartado.

Tercero. El tema sometido al arbitraje es el siguiente:

1. Origen y desarrollo: Tras 19 meses de negociación colectiva infructuosa del Convenio Colectivo de Transporte de viajeros de la provincia de Badajoz, el 18 de septiembre de 2006, la central sindical UGT, anuncia huelga con número de entrada 200670000038295.

El 21 de septiembre de 2006, se celebra en el ASEC-EX, con número de expediente 33/2006, las partes establecen un calendario de negociación de cuatro reuniones y, en caso de no avenencia se someten a un Laudo arbitral, voluntario y vinculante sobre los artículos objeto de discrepancia en la negociación del convenio referido.

2. Objeto y pretensión: Agotado el plazo de negociación referido en el acta 33/2006, no se llega al acuerdo, nos sometemos al Laudo en las materias que más adelante especificamos.

3. Cuestiones concretas sometidas al árbitro:

1) 1) Jornada laboral, 2) Tiempos de comida y cena, 3) Cuadros horarios, 4) Tiempos efectivos y de presencia, 5) Gratificaciones extraordinarias, 6) Plus nocturnidad, 7) Dietas, 8) Limpieza de vehículos, 9) Privación del permiso de conducir, 10) Incapacidad Temporal, 11) Seguro de vida, 12) Jubilación, 13) Revisión salarial, 14) Riesgos Laborales.

2) Ambas partes nos sometemos al Laudo Arbitral en los términos especificados con anterioridad y reconocemos que la negociación ha sido bloqueada por la interpretación discrepante que tenemos las partes sobre el artículo 12 del Convenio Colectivo anterior en referencia con el artículo 8 del Real Decreto 1561/1995, y cuya interpretación está juzgada en sentencia y recurrida ante el TSJ.

4. Documentación que se acompaña: Acta n.º 33/2006 del ASECEX y actas de las reuniones mantenidas en el Acta 33/2006.

5. Plazo para dictar la resolución arbitral: 25 días hábiles.

Cuarto. De acuerdo con lo establecido en el artículo 20.2 del reglamento, ambas partes designan a D. Gonzalo González Tejedor como árbitro del Convenio.

Quinto. El árbitro, tras su designación, convocará a una reunión conjunta a las partes, a la que podrán comparecer por sí mismos o por medio de representantes debidamente acreditados y, en ambos casos, acompañados de sus respectivos asesores.

Oídas las exposiciones de ambas partes, analizada la documentación que aporten al expediente e intentada, sin efecto, la aproximación

de las posiciones respectivas, el árbitro dictará resolución arbitral en el plazo convenido o, en su defecto, en el máximo de diez días hábiles tras su designación o, excepcional y motivadamente, en el plazo de 25 días hábiles.

Sexto. En todos los casos, la resolución arbitral tendrá carácter vinculante para las partes.

Séptimo. Ambas partes manifiestan que no se ha iniciado ni está en proceso de resolución, ni jurídica ni administrativa, la controversia planteada ante el Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

Ante la manifestación anterior, las partes manifiestan que existe un Recurso de Suplicación en el TSJ de Extremadura y la demanda por Conflicto Colectivo en el Juzgado de lo social número 2 de Badajoz.

Octava. Conforme a lo establecido en los artículos 22 y 23 del Reglamento, las partes manifiestan conocer la obligación a estar y pasar por lo estipulado, no habiendo más motivos de impugnación del laudo arbitral que los señalados en el artículo 22 del Reglamento.

En Mérida a 2 de noviembre de 2006.

Sexto. En cumplimiento del trámite de previa audiencia de las partes, previsto en la normativa de aplicación, el árbitro designado ha celebrado reuniones en Cáceres con los representantes de la Unión General de Trabajadores el día 14 de noviembre, con los representantes de Comisiones Obreras el día 15 de noviembre y en Badajoz con los representantes de la patronal del sector el día 16 de noviembre, así como una reunión conjunta con estos últimos y los representantes de la Unión General de Trabajadores el día 21 de noviembre en la sede de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura en la ciudad de Mérida.

En estas reuniones, además de recabar la información y documentación pertinente a las partes, se han expuesto las opiniones de las mismas sobre los diversos aspectos sometidos al arbitraje y los argumentos que justifican sus posiciones al respecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El presente laudo tiene por objeto resolver las discrepancias existentes entre las partes negociadoras sobre la regulación de una diversidad de cuestiones sociolaborales aplicables al sector de viajeros por carretera de Badajoz. Estas discrepancias han impedido la normal negociación colectiva en este sector y han llevado a su bloqueo por un periodo superior a diecinueve meses.

Teniendo en cuenta la amplitud y extensión de las materias sometidas al arbitraje, el mismo no pretende sustituir ni invadir el derecho a la negociación colectiva que asiste a las partes negociadoras y que es reconocido como derecho fundamental en el artículo 28 de la Constitución Española.

El carácter excepcional de todo arbitraje nos lleva a la necesidad de encontrar el adecuado punto de equilibrio en cuanto al periodo de vigencia del laudo que se dicta, de manera que su carácter necesariamente limitado en el tiempo, en consonancia con su carácter excepcional, sea tal que permita a la vez el restablecimiento de un clima de paz social que propicie la continuación del proceso negociador interrumpido.

De ahí que el periodo de vigencia del laudo comprenda, por un lado, los años 2005 y 2006 (periodo durante el cual se han mantenido bloqueadas las negociaciones para poder elaborar un nuevo convenio colectivo del sector), y se extienda únicamente en su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007, otorgando a las partes negociadoras un periodo de un año para retamar dichas negociaciones que tengan como finalidad la elaboración de un nuevo convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo del sector de una manera más adecuada con los principios y parámetros constitucionales y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como de una manera más conforme y cercana al interés común de las partes negociadoras.

Segundo. Como no podía ser de otro modo, este arbitraje no puede perder de vista los dos pilares esenciales que deben presidir el mismo: la equidad como presupuesto básico de todo laudo arbitral y la legalidad, en tanto en cuanto no se puede desconocer ni establecer regulaciones contrarias a la legislación en vigor, tanto la general (Estatuto de los trabajadores), como la particular que es de aplicación a este sector, en especial el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

La equidad que debe presidir este laudo arbitral requiere tomar en consideración las posturas y argumentaciones de cada una de las partes negociadoras, así como las aproximaciones y principios de acuerdo entre las mismas a los que se han llegado durante el proceso negociador. Asimismo, el arbitraje en equidad supone que, el árbitro, en el texto del laudo, ha de suplir en cierta manera la capacidad normativa creadora que corresponde a los agentes sociales titulares de la autonomía colectiva.

De la misma manera hay que tener en cuenta las pautas marcadas en la negociación colectiva dentro del ámbito funcional del sector de transporte de viajeros por carretera, debiendo de servirnos como referencia tanto el laudo arbitral de 24-11-2000 de

ámbito nacional en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas de transportes por carretera, así como la regulación de los numerosos convenios provinciales existentes en el sector, en especial los de aquellas provincias que cuentan con un nivel económico y de desarrollo similar al de la provincia de Badajoz. Todo ello con la finalidad de encontrar un equilibrio que no sea un mero punto equidistante entre las posiciones de las partes negociadoras, de forma que éstas sean el punto de partida de cualquier decisión, pero no el único criterio de valoración a tener en cuenta.

Por último, no debe desconocerse en la regulación del sector que nos ocupa, la novedosa regulación establecida al respecto en la Directiva 2002/15/CE de 11 de marzo del 2002 relativa a ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera. Esta Directiva no ha sido transpuesta todavía al derecho interno, pese a que el plazo para ello terminó el 23-03-2005.

No hay que olvidar al respecto que, a pesar de no haberse transpuesto el contenido de dicha directiva a la normativa interna española, numerosa jurisprudencia del Tribunal de la Unión Europea ha determinado que los preceptos de una directiva no transpuesta en plazo pueden ser invocados directamente ante los tribunales de cada uno de los estados miembros, que deben aplicarlos y velar por su correcta aplicación.

En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha ido perfilando una doctrina que podríamos denominar “defensiva” ante los incumplimientos por los Estados de su deber de incorporación al derecho nacional, de un lado, y a su incorrecta incorporación, por otro: se trata del llamado “efecto útil directo” y de la indemnización por el retraso o incorrecta transposición de las Directivas.

Así, la Directiva podrá ser invocada directamente si sus disposiciones son claras y precisas y si son incondicionales, no sometidas a un plazo o si este plazo no han vencido todavía. Por el contrario, el efecto directo no será reconocido si la Directiva deja un margen importante de apreciación.

En el caso de una Directiva no transpuesta dentro de los plazos en Derecho nacional, para que los particulares puedan solicitar la aplicación directa de una directiva, los plazos de transposición deben estar superados sin que el Estado haya tomado las medidas de ejecución requeridas o haya adoptado medidas conformes.

Tercero. A continuación se exponen, punto por punto, las motivaciones y razonamientos que han llevado a dictar el presente

laudo conforme a lo dispuesto en el artículo 22.2. del Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASECEX), (D.O.E. 16-4-98) en relación con el Reglamento de Aplicación de igual fecha:

1) JORNADA

El propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34.7, autoriza al Gobierno para establecer, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, 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.

La regulación de las jornadas especiales de trabajo constituye una tradición en nuestro derecho, derivada de la necesidad de adaptar las normas generales a las características y necesidades específicas de determinados sectores o trabajos, bien para permitir una ampliación o una utilización más flexible de dichas normas en función de las exigencias organizativas de tales actividades o de las peculiaridades del tipo de trabajo a desarrollar.

Esta regulación se establece en nuestro derecho por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales, que no hace sino transponer las prescripciones contenidas en la Directiva 93/104/CE y sigue la línea marcada por la Ley 11/1994, a la hora de dejar un mayor margen a la negociación colectiva en orden a determinar la normativa sobre jornada.

Una de las novedades de esta reforma de la Ley 11/1994 fue la flexibilización del régimen jurídico de la jornada mediante el establecimiento de una coordinación entre ley y negociación colectiva diferente de la imperante en el Estatuto del 80, atenuándose la intensidad de la protección legal dispensada al trabajador y entregando a los agentes sociales muchas parcelas del régimen jurídico de esta condición de trabajo.

La ley se encarga de regular los aspectos generales de la jornada de naturaleza puramente tuitiva para los trabajadores, enviando a la negociación colectiva la regulación de los aspectos de la jornada que están abiertos al pacto.

Esta nueva perspectiva supone un cambio fundamental en la función atribuida a la negociación colectiva con respecto a la regulación anterior. Si antes de 1994 el papel desempeñado era el de mejorar en beneficio del trabajador los derechos que le reconocía la regulación legal, ahora la negociación colectiva cumple un rol esencial de desarrollo y adaptación de las normas legales sobre tiempo de trabajo.

Es por ello que, en materia de determinación de la jornada de trabajo hay que partir de la regulación del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1561/1995, pero sin olvidar el papel de los agentes sociales al respecto.

En este sentido, aunque el Estatuto de los Trabajadores establece un cómputo semanal de jornada (máximo de 40 horas semanales), pero en promedio de cómputo anual, tanto los convenios dictados con anterioridad en el sector que nos ocupa, así como las propias posiciones de las partes negociadoras, optan por establecer una regulación de jornada en cómputo semanal, por lo que este laudo opta por respetar las posiciones de las partes al respecto.

Por último, no hay que olvidar la regulación de la jornada de trabajo en el sector que realiza la Directiva 2002/15/CE de 11 de marzo que en su artículo 4 al hablar de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal señala que:

“Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que:

a) la duración media del tiempo de trabajo semanal no supere las cuarenta y ocho horas, La duración máxima del tiempo de trabajo semanal podrá llegar hasta sesenta horas si la duración media calculada sobre un período de cuatro meses no excede de cuarenta y ocho horas,

b) el tiempo de trabajo por cuenta de más de un empresario sea la suma de las horas trabajadas. El empresario solicitará por escrito al trabajador móvil el cómputo del tiempo de trabajo efectuado para otro empresario. El trabajador móvil facilitará estos datos por escrito”.

Aunque esta Directiva no ha sido todavía transpuesta a la normativa interna española, a pesar de haber transcurrido el plazo establecido para ello, su contenido ha de servir de referencia a los agentes sociales como punto de partida para una futura negociación colectiva del sector.

2) TIEMPOS DE COMIDA Y CENA

A la hora de determinar el tiempo destinado para la comida y la cena hay que establecer un criterio en el que se conjuguen, por un lado, las necesidades empresariales que propugnan una flexibilidad en materia de horarios y descansos para poder adaptarse mejor a las peculiaridades e imprevistos de sus procesos productivos y, por otro, los intereses de los trabajadores, que pretenden ver reducidos los márgenes de tiempo destinados a la comida y a la cena, adecuando los mismos a los periodos “ordinarios” de comida y cena del resto de trabajadores. Para la concreción de

los mismos se ha tenido en cuenta las posiciones de las partes y lo acordado entre las mismas en reuniones precedentes.

3) CUADROS HORARIOS

En esta materia hay que partir de la obligación que establece el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores cuando señala que el empresario deberá elaborar anualmente un calendario laboral. Asimismo, los representantes de los trabajadores deben ser consultados por el empresario antes de elaborar dicho calendario.

Parece obvio que es necesario que el trabajador conozca con la debida antelación cuándo y dónde ha de prestar su actividad laboral, es decir su cuadrante horario, los servicios a realizar y los periodos de descanso, de manera que pueda organizar y conciliar adecuadamente su vida laboral y familiar.

No obstante, teniendo en cuenta las especialidades del sector donde, a veces, no se puede prever con la suficiente antelación, la existencia de imprevistos que impidan el normal desenvolvimiento de la actividad laboral, parece necesario establecer excepciones a la regla anterior para permitir la subsanación de estos problemas y adaptarse a las propias necesidades empresariales.

Igualmente, en esta materia se han tenido en cuenta las posiciones de las partes al respecto y lo acordado entre las mismas en reuniones precedentes.

4) TIEMPOS EFECTIVOS Y DE PRESENCIA

La determinación de qué es lo que se entiende por tiempos efectivos y de presencia, su regulación y retribución es, a decir de las partes, la causa principal que ha llevado al bloqueo de la negociación colectiva.

El tema que nos ocupa está suficientemente regulado y clarificado por el Real Decreto 1561/1995 por lo que, en base al principio de legalidad que debe informar este laudo, no se puede establecer otra regulación en la materia distinta de la establecida en dicha norma, salvo que, por acuerdo de las partes, se pudiera establecer otra distinta, respetando siempre los mínimos de derecho necesario.

En este sentido, es interesante el pronunciamiento del Tribunal Supremo en Sentencia de 22-12-2000 cuando señala que: “El Convenio Colectivo empresarial y la norma reglamentaria sobre jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, reiteran que las horas o tiempos de presencia no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias, siendo esta norma más

beneficiosa para una de las partes contratantes, en concreto para el empleador que gana flexibilidad horaria y no pierde, con la necesaria y justificada realización de las horas de presencia, la posibilidad de exigencia al trabajador del cumplimiento de las correspondientes horas de trabajo efectivas, ni viene tampoco obligado a computarlas ni a abonarlas como horas extraordinarias, por lo que la interpretación de las normas cuestionadas debe efectuarse en sus estrictos términos para no incrementar la desigualdad, esta vez por motivos que pudieran resultar no objetivos ni razonables, tanto más cuanto, como se ha indicado, no constan acreditados ni justificados”.

Por último hay que hacer referencia al nuevo panorama que establece la Directiva 2002/15/CE de 11 de marzo en materia de tiempos de trabajo en el sector. En dicha Directiva se establece una nueva clasificación de los tiempos de trabajo, distinguiendo únicamente entre tiempo de trabajo, tiempo de disponibilidad y tiempo de pausa o descanso, marcando las pautas de lo que deberá ser la futura regulación interna en este sector.

Así, en su artículo 3 se señala lo siguiente:

“A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

a) “Tiempo de trabajo”:

1) en el caso de los trabajadores móviles: todo periodo comprendido entre el inicio y el final del trabajo, durante el cual el trabajador móvil está en su lugar de trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de sus funciones y actividades, esto es:

El tiempo dedicado a todas las actividades de transporte por carretera. Estas actividades incluyen, en particular:

- i) la conducción,
- ii) la carga y la descarga,
- iii) la asistencia a los pasajeros en la subida y bajada del vehículo,
- iv) la limpieza y el mantenimiento técnico,
- v) todas las demás tareas cuyo objeto sea garantizar la seguridad del vehículo, de la carga y de los pasajeros o cumplir las obligaciones legales o reglamentarias directamente vinculadas a una operación de transporte específica que se esté llevando a cabo, incluidos el control de la carga y descarga, los trámites administrativos de policía, aduanas, funcionarios de inmigración, etc.;

Los periodos durante los cuales el trabajador móvil no puede disponer libremente de su tiempo y tiene que permanecer en su lugar de trabajo, dispuesto a realizar su trabajo normal, realizando determinadas tareas relacionadas con el servicio, en particular, los periodos de espera de carga y descarga, cuando no se conoce de antemano su duración previsible, es decir, o bien antes de la partida o antes del inicio efectivo del periodo de que se trate, o bien en las condiciones generales negociadas entre los interlocutores sociales o definidas por la legislación de los Estados miembros;

2) en el caso de los conductores autónomos: todo periodo comprendido entre el inicio y el final del trabajo durante el cual el conductor autónomo está en su lugar de trabajo, a disposición del cliente y ejerciendo sus funciones y actividades, a excepción de las labores generales de tipo administrativo que no están directamente vinculadas a una operación de transporte específica en marcha.

Quedan excluidos del tiempo de trabajo las pausas contempladas en el artículo 5, el tiempo de descanso contemplado en el artículo 6, así como, sin perjuicio de la legislación de los Estados miembros o de los acuerdos negociados entre los interlocutores sociales que establezcan que tales periodos sean compensados o limitados, el tiempo de disponibilidad contemplado en la letra b) del presente artículo.

b) “tiempo de disponibilidad”:

Los periodos distintos de los periodos de pausa o de descanso durante los que el trabajador móvil no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. En particular, se considera tiempo de disponibilidad los periodos durante los que el trabajador móvil acompaña un vehículo transportado en transbordador o en tren y los periodos de espera en las fronteras o los causados por las prohibiciones de circular.

El trabajador móvil deberá conocer de antemano estos periodos y su previsible duración, es decir, antes de la salida o justo antes del inicio efectivo del periodo de que se trate o bien en las condiciones generales negociadas entre los interlocutores sociales y/o definidas en la legislación de los Estados miembros;

Para los trabajadores móviles que conducen en equipo, el tiempo transcurrido durante la circulación del vehículo sentado junto al conductor o acostado en una litera”.

5) GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Conforme al artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario tiene la obligación de abonar al trabajador, al menos dos pagas extraordinarias, las cuales pueden ser ampliadas en su número mediante lo pactado en la negociación colectiva.

Si bien la ley establece este “complemento salarial” como un derecho de todo trabajador, deja a los agentes-sociales la determinación del quantum y el número de dichas pagas.

Por ello, en el tema que nos concierne no podemos dejar de lado los antecedentes que en materia de pagas extraordinarias se han venido manteniendo en los convenios provinciales de Badajoz de Transporte de Viajeros por carretera, que establecían el derecho de los trabajadores al cobro de tres pagas extraordinarias de salario base más antigüedad.

Con arreglo al principio de equidad que debe presidir este laudo y la necesidad de que los beneficios económicos alcancen por igual al mayor número de trabajadores, minimizándose las posibles desigualdades que se puedan producir al respecto, a la hora de determinar el quantum de estas pagas extraordinarias se plantea el problema de la inclusión o no en las mismas del concepto de antigüedad.

La regulación del complemento económico de antigüedad sigue suscitando polémica en el mundo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, debatiéndose si debe suprimirse o limitarse el derecho a unos incrementos salariales cuyo devengo se vincula al simple transcurso del tiempo como trabajador dentro de una misma empresa.

Tradicionalmente se habla considerado este plus como un medio de fomentar y valorar la vinculación del trabajador con la empresa. Hoy en día hay que tener en cuenta que la nueva realidad empresarial que impera en la sociedad, parece contraria al mantenimiento de este tipo de complemento. La mayor parte de la doctrina viene entendiendo que el complemento de antigüedad tiene un paso excesivo en la estructura salarial, que dificulta la movilidad laboral y es contraria a la economía y a la productividad de las empresas.

Asimismo se puede entender como injusto que existan grandes diferencias salariales entre trabajadores que desempeñan el mismo trabajo en una empresa por el simple hecho de haber permanecido más o menos años en la misma, debiendo defenderse la existencia de pluses salariales que atiendan a conceptos objetivos como el trabajo desarrollado o la mayor cantidad y calidad de trabajo realizados.

En este mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia cuando señala que: “la desigualdad retributiva no puede justificarse nunca en función de la fecha de ingreso, pues esa circunstancia es irrelevante y no puede legitimar la diferencia de trato cuando los trabajadores ostentan igual categoría y realizan idénticas funciones”. STS 27-03-03.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el propio Estatuto de los Trabajadores ya no recoge el plus de antigüedad como un concepto salarial obligatorio como era tradicional en nuestra legislación, sino que remite a la negociación colectiva tanto en lo relativo a su posible existencia o supresión como a la determinación de su cuantía.

Parece por ello que es más conforme a la idea de equidad y al espíritu de este laudo que, a la hora de determinar el quantum de las pagas extraordinarias a percibir por los trabajadores, debe desaparecer la cuantía del complemento de antigüedad (que es distinto para cada uno de los trabajadores según sus años de vinculación con la empresa), debiendo sustituirse por el importe del plus convenio mensual establecido en el convenio (concepto objetivo y que no discrimina a los trabajadores según sea su vinculación temporal con la empresa), abandonándose así comportamientos que podrían resultar discriminatorios entre trabajadores y contrarios al principio general de que a igual trabajo se debe recibir un mismo sueldo.

6) PLUS DE NOCTURNIDAD

Tradicionalmente se ha venido determinando en el mundo del derecho laboral que el trabajo nocturno supone una mayor onerosidad para el trabajador que si el trabajo se prestara en horario diurno, de ahí su especial consideración tanto en la regulación laboral nacional como internacional.

El trabajo nocturno hunde sus raíces en el nacimiento del Derecho del trabajo, encontrándose reminiscencias en su regulación, tanto que la OIT se ha ocupado del mismo, sobre todo en relación con el trabajo nocturno de las mujeres en convenios como el número 41, ratificado por España en 1958 y revisado en 1989 relativo al trabajo nocturno de las mujeres en la Industria, así como la Recomendación 13 sobre trabajo nocturno de las mujeres en la Agricultura. Asimismo, el Tribunal superior de Justicia de las Comunidades europeas se ha pronunciado sobre la Directiva 76/207 CEE de 9-2-76 relativa al principio de igual trato por contratar a una mujer embarazada para trabajar en periodo nocturno (Sentencia de 5-5-94).

En nuestro ordenamiento jurídico estas reminiscencias se concretan, aún hoy en día, entre otras, en la prohibición de realizar

trabajos nocturnos a los menores de 18 años (artículo 6.2 del Estatuto de los trabajadores) y la protección especial de los trabajadores nocturnos desde el punto de vista de la seguridad y salud recogidas tanto en el propio Estatuto de los trabajadores como, de forma especial, en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo.

Sin embargo, en lo atinente a la remuneración especial del trabajo nocturno, su recepción en las normas nacionales no fue inmediata. De este desarrollo histórico y de su evolución antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores operada por la Ley 11/1994 nos da cuenta la Sentencia del tribunal central de Trabajo de 26-02-82 que señala lo siguiente: “El plus de nocturnidad no fue contemplado en la legislación española con carácter general de forma que el Código de Trabajo de 2308-1926 y la Ley de Contrato de Trabajo de 21-11-1931 daban el concepto de salario sin aludir a este plus. Posteriormente el Texto Refundido de 26-01-1944 reguló las retribuciones en el Capítulo V del libro I, pero sin referirse a esta figura, y el mismo sistema siguen los Decretos de 21-09-60 y 17-08-73 sobre Ordenación del salario, que si bien aluden al mismo, no concretan su cuantía en los casos en los que procede, y en las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo acogidas a la Ley de 16-10-1942, es en donde se fue perfilando esta figura jurídica, pero siempre contemplada a nivel sectorial, de forma que su cuantía y condiciones dependían de las características de cada una de las ramas industriales; y ante esta situación, fue la jurisprudencia del Tribunal Supremo la que, en sentencias de 26-06-74 y 02-02-77, establecía que esta retribución tiene por objeto compensar las mayores molestias que comporta el ejercicio de la profesión por la noche; y la Ley de Relaciones Laborales (art. 23.5) y el vigente Estatuto de los Trabajadores (art. 34.6), contemplaron esta figura con carácter general, imponiendo unas normas mínimas que la regulaban, señalando fundamentalmente tres puntos: uno el concepto, según el cual es el que se ejecuta entre las diez de la noche a las seis de la mañana, otro el quantum: el 25% del salario base, y el tercero la exclusión: que son aquellos trabajos que al pactar el salario se haya tenido en cuenta que éste se realiza forzosamente por la noche, y en este extremo hay que entenderlo en el sentido de que no hay que atenderse, como hizo la jurisprudencia anteriormente, a la naturaleza de la actividad, sino al quantum del salario convenido”.

Con la reforma de 1994, el único complemento salarial vigente en el Estatuto de los Trabajadores (si bien remitiendo la concreción de su cuantía a lo establecido en los convenios colectivos de aplicación), además de las gratificaciones extraordinarias, que es concebido como tal, es el plus de nocturnidad, habiendo desaparecido inclusive (como derecho mínimo Estatutario), el tradicional plus de antigüedad.

A la hora de determinar lo que se debe considerar por trabajo nocturno, hay que acudir a lo previsto en el artículo 36, apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo considerar como tal el que se realiza entre las 10 de la noche y las seis de la mañana.

En lo referente a la retribución de este trabajo nocturno no cabe olvidar lo establecido al efecto tanto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por carretera de Badajoz y su provincia (B.O.P. 24-07-2002), como en otros convenios provinciales del sector de provincias económicamente análogas a la de Badajoz, que fijan el porcentaje retributivo en un 25%.

En este sentido hay que señalar que, en criterio de justicia y según las manifestaciones de las partes negociadoras vertidas en las reuniones previas a este laudo arbitral, este incremento retributivo ha de operar no sólo sobre la cuantía del salario base, sino sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, entendida ésta como el resultado de dividir la retribución salarial anual del trabajador entre el número de horas de trabajo al año, máxime cuando el salario base previsto en el convenio en vigor hasta el 2004 está muy próximo a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, distando bastante en su cuantía, del valor real atribuido a la hora de trabajo de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de convenio.

7) DIETAS

La dieta es una retribución de carácter irregular que responden a los gastos que genera en el trabajador la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar distinto a aquel donde habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que el trabajador no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Estos gastos compensatorios son habituales y tradicionales dentro del sector de transporte de viajeros por carretera, siendo la principal discrepancia entre las partes a la hora de llegar un acuerdo en la materia, el determinar las cantidades a pagar por dichos concepto.

A la hora de determinar los importes de las mismas, se han seguido las mismas pautas que las establecidas en el apartado decimotercero al regular la revisión salarial.

8) LIMPIEZA DE VEHÍCULOS

A la hora de determinar si el personal conductor o conductor-perceptor debe o no proceder a la limpieza del vehículo que tenga

asignado, hay que partir de la definición de estas categorías profesionales que establece el laudo arbitral de 24-11-2000, en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transportes de Viajeros por Carretera.

Así se señala en el mismo que: "Conductor: es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbano de viajero, con remolque o sin él ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

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, es decir, la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismos de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados y, 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 las averías y, llegando a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Por tanto sólo en el caso del conductor perceptor se prevea la limpieza del vehículo por parte del trabajador, pero se trata de una mera limpieza ligera y superficial.

Por tanto, la labor de limpieza de los vehículos, así como su lavado, quedan fuera de las obligaciones ordinarias de estos operarios y, por tanto, su realización debe ser voluntaria y mediando una contraprestación económica, aunque esta limpieza del vehículo por su conductor se haya venido realizando tradicionalmente de manera obligatoria para los mismos.

En el mismo sentido hay que señalar que en otros sectores dedicados al transporte de viajeros: transportes urbanos, ferrocarril,

barcos y aviones, los conductores de dichos vehículos no proceden a la limpieza de los mismos con carácter general.

9) PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

El hecho de que la mayor parte de los trabajadores del sector sean conductores de vehículos, hace que tenga una especial relevancia la adopción de medidas que minimicen las consecuencias que la privación del permiso de conducir pueda traer sobre los mismos. Este hecho se hace más relevante en la actualidad tras la aprobación del carné por puntos y el aumento de probabilidades de pérdida del permiso de conducir.

A tal efecto, hay que tener en cuenta las posturas planteadas por las partes y los puntos de acuerdo a los que se han llegado en reuniones precedentes, recomendándose a las partes para que en las negociaciones que se han de llevar a cabo para negociar el convenio colectivo para el año 2008, se adopten las medidas oportunas para prever las consecuencias que en materia de privación del permiso de conducir puedan ser agravadas con la implantación del carné por puntos.

10) INCAPACIDAD TEMPORAL

Uno de los beneficios sociales para los trabajadores que suelen incluirse en los convenios colectivos (entre los que se encuentra el del sector que nos ocupa) es el complemento, a cargo de la empresa, de la prestación de incapacidad temporal a la que pudieran tener derecho los mismos conforme a la legislación de aplicación, en el porcentaje que se determine por las partes.

La inclusión de esta mejora en los convenios colectivos tiene un carácter voluntario para las partes negociadoras, pero, una vez incluida la misma, parece claro que ésta ha de ser una mejora efectiva, es decir, que la misma suponga un incremento sobre las prestaciones a las que el trabajador tendría derecho en situación de incapacidad temporal en caso de que no existiese dicha mejora.

De ahí que el módulo de referencia para determinar este incremento debe ser el salario real (como así se ha determinado por las partes como principio de acuerdo en las negociaciones previas), y no el salario base, tal y como recoge el convenio del sector en vigor hasta el año 2004. De acuerdo con lo estipulado en el convenio anterior, podría darse la paradoja que el trabajador tuviera una prestación más elevada aplicándole únicamente los porcentajes y bases reguladoras establecidos en la normativa común que si se le aplicaran los criterios de la supuesta mejora de la prestación establecidos en el propio convenio.

Tradicionalmente, tanto en la normativa general de la Seguridad Social, como en la propia negociación colectiva, se ha primado

económicamente la prestación de incapacidad temporal según su origen, siendo superior la que tienen su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional a la que tienen su origen en una contingencia común, por considerarse que es más digno de protección la contingencia que tiene su origen en el trabajo y que es propia y exclusiva de los trabajadores que la que es un riesgo común a todas las personas con independencia de si ejercen o no una actividad laboral.

Este mismo criterio es el mantenido en este laudo y, a la hora de determinar los porcentajes de mejora de la prestación, se han tenido en cuenta las posiciones de las partes al respecto.

11) SEGURO DE VIDA

La figura del seguro de vida es una de las mejoras de carácter social que tradicionalmente se han venido conteniendo en los diversos convenios reguladores del sector, incluido el extinto de la provincia de Badajoz, como ayuda complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social, para los beneficiarios de los trabajadores fallecidos como consecuencia de accidente de trabajo.

En este sentido no cabe sino mantener estas ayudas, pero adecuando su cuantía a la realidad social actual y en consonancia con las cuantías de las indemnizaciones de otros convenios del sector en provincias de nivel económico similar a la de Badajoz (Cáceres, Ávila, Ciudad Real, Burgos...)

12) JUBILACIÓN

En materia de jubilación no existen especiales peculiaridades en el sector que sean objeto de determinación en este laudo, por lo que habrá que estar a lo dispuesto en la normativa general sobre la materia, tanto en lo relativo a la jubilación ordinaria, jubilación anticipada o jubilación parcial.

No obstante y, teniendo en cuenta el carácter voluntario de acceso al derecho a la jubilación por parte de los trabajadores, así como las especiales condiciones y aptitudes psico físicas que deben mantener gran parte de los trabajadores del sector (vista, reflejos...), en especial los dedicados a la conducción y que estas aptitudes disminuyen con la edad, podría ser conveniente que las partes, a la hora de negociar el nuevo convenio colectivo del sector, pudieran establecer en el convenio una edad de jubilación obligatoria en las condiciones establecidas en la Disposición Adicional 10 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como la redactó la Ley 8/2005:

“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 periodo 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”.

13) REVISIÓN SALARIAL

En materia de revisión salarial hay que tener especialmente en cuenta los intereses contrapuestos de las partes afectadas por el laudo:

Por un lado, el interés de todo trabajador a ver incrementadas sus retribuciones salariales como consecuencia del trabajo prestado y por otro, el de la parte empresarial, que intenta mantener estables sus costes, no aumentando la masa salarial a pagar a los trabajadores a su servicio.

En todo caso hay que partir de la base de que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del laudo no pueden, en ningún caso, perder poder adquisitivo como consecuencia del bloqueo del convenio del sector durante los años 2005 y 2006. Por tanto, estos trabajadores deben recibir los atrasos salariales derivados del incremento del Índice de Precios al Consumo Real correspondiente a dichos años 2005 y 2006, siempre y cuando los salarios percibidos por los mismos durante estos años hayan sido inferiores a los resultantes de aplicar a las tablas salariales vigentes en el sector hasta el 31-12-2004, los porcentajes de incremento del IPC reales de estos años.

En cuanto al incremento salarial correspondiente al año 2007 se ha intentado encontrar un punto de equilibrio entre las posturas enfrentadas de las partes, debiendo de tener en cuenta por un lado la congelación del poder adquisitivo de los trabajadores durante los años 2005 y 2006 y, por otro las especiales circunstancias del sector de transporte por carretera que en los últimos años ha visto incrementados sus costes de explotación ordinarios debido, entre otros, al fuerte incremento de los carburantes, así como la especial dificultad que existe en

las empresas del sector de repercutir este incremento de costes al usuario final del servicio.

14) RIESGOS LABORALES

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores en esta materia están claramente definidos en la normativa de aplicación, tanto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la amplia normativa que se ha dictado para desarrollar sus preceptos por lo que en esta materia no cabe sino remitirse a dicha legislación.

LAUDO ARBITRAL

Primero. El presente laudo será de aplicación a las empresas y trabajadores incluidas dentro del ámbito personal, funcional y territorial del Convenio Colectivo para Transportes de Viajeros por Carretera de Badajoz y su provincia (artículo 1), publicado en el B.O.P. de Badajoz el 24-07-2002.

Segundo. El presente laudo tendrá una vigencia de tres años, y se extenderá desde el 01-01-2005 hasta el 31-12-2007.

Tercero. En lo no previsto en el presente laudo y, hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo, seguirá siendo de aplicación el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por Carretera de Badajoz y su provincia (B.O.P. Badajoz de 24-07-2002) y la Resolución de 19 de enero de 2001 de la Dirección General de Trabajo (B.O.E. de 24-02-2001) por el que se publica el laudo arbitral en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Cuarto. El texto del laudo, para cada uno de los puntos sometidos a arbitraje es el siguiente:

JORNADA LABORAL

La jornada laboral anual será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, quedando establecida en 1.800 horas de trabajo anuales.

Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, se podrán establecer semanas con jornadas ampliadas de hasta 43 horas semanales de trabajo efectivo y semanas con jornadas reducidas de un mínimo de 37 horas de trabajo, siempre que se respete la jornada máxima anual.

La jornada laboral sólo se podrá partir una vez al día, siempre que se trate del lugar de residencia del trabajador, sin que esta parti-

ción pueda ser superior a las dos horas. Si la partición fuese superior, el exceso se computará y abonará como horas de presencia.

TIEMPOS DE COMIDA Y CENA

La banda horaria para la comida será la comprendida entre las 13 y las 15 horas y la banda horaria para la cena entre las 20 y las 22 horas.

Los trabajadores que inicien su servicio antes de las 13 o de las 20 horas respectivamente y los que la finalicen después de las 15 o de las 22 horas, generarán el derecho a la percepción de la dieta correspondiente.

CUADROS HORARIOS

Con carácter general, la empresa elaborará los cuadros horarios con periodicidad mensual, debiendo hacerse públicos a los trabajadores la semana anterior a la de prestación de servicios.

En dichos cuadros horarios se reflejarán los servicios a realizar por los trabajadores, los horarios de los mismos, así como los descansos de los trabajadores.

En supuestos excepcionales tales como las sustituciones por averías, los refuerzos en los servicios, las bajas por enfermedad o accidente (cualquiera que sea su tipo, laboral, común o de tráfico), enfermedades u otros supuestos análogos, la empresa queda exonerada de cumplir con lo establecido en los párrafos anteriores. No obstante, en estos casos, deberá comunicar con la mayor antelación posible al trabajador designado, el día y hora en la que ha de realizar estos servicios.

TIEMPOS EFECTIVOS Y DE PRESENCIA

Se considera como 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.

Se considerará 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.

Serán de aplicación al tiempo de trabajo efectivo, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y los límites establecidos para las horas extraordinarias en su artículo 35.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, respetándose los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de la actividad.

Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias. Salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, a razón de treinta días de salario base más el plus convenio mensual.

Dichas pagas se abonarán en la segunda decena de los meses de marzo, julio y diciembre.

Para el cálculo de las mismas se tendrá en cuenta el salario del convenio vigente en el momento de hacer efectivas dichas pagas.

DIETAS

Dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el productor cuando, por orden de la empresa, el trabajador tenga que ir a una 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 le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que estén establecidas.

Los importes de las dietas para los años de vigencia del laudo serán los siguientes:

Año 2005: Se actualizarán las dietas del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por carretera de Badajoz y su provincia (B.O.P. 24-07-2002) correspondiente al año 2004, incrementando su cuantía en el porcentaje de aumento del IPC real para dicho año.

Año 2006: Se actualizarán las dietas del 2005, resultantes de aplicar los incrementos señalados en el párrafo anterior, con el IPC real de dicho año.

Los trabajadores deberán cobrar las diferencias existentes entre las cantidades realmente percibidas y las resultantes de estos incrementos antes del 28-02-2007, de no haberlas percibido

con anterioridad (o su diferencia, si la percepción hubiera sido inferior).

Año 2007: Las dietas correspondientes al año 2006 se verán incrementadas en el IPC previsto para el año 2007 con un incremento de 1 punto porcentual.

Los importes de las dietas calculados según lo establecido en los párrafos anteriores se distribuirán de la siguiente forma: 35% para pernoctación y desayuno, 35% para comida de mediodía y 30% para cena o comida de noche.

Como excepción, la parte de dieta correspondiente a pernoctación y desayuno en servicios regulares ordinarios de uso general interautonómico será de 10 euros.

En aquellos supuestos excepcionales en los que el gasto por dieta fuese superior a las cantidades reflejadas en el convenio, la empresa abonará la diferencia al trabajador, previa justificación del exceso mediante factura entregada por el trabajador.

NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el que se realice entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Todo trabajador que preste sus servicios en periodo nocturno, percibirá un incremento salarial, por cada hora nocturna trabajada, del 25% del valor de la hora ordinaria de trabajo.

LIMPIEZA DE VEHÍCULOS

Ningún trabajador estará obligado a realizar la limpieza de los vehículos de la empresa, siendo la misma voluntaria.

No obstante, el trabajador que, previo acuerdo con la empresa, desee realizar dicha tarea de limpieza percibirá un complemento de limpieza cuya cuantía quedará al pacto de empresario y trabajador, y que no podrá ser menor de 4,50 euros por autobús y día efectivo de limpieza durante toda la vigencia del presente convenio.

El trabajador que opte por realizar la limpieza del vehículo deberá mantener el mismo en condiciones adecuadas de limpieza, higiene y salubridad, de tal forma que cuando los viajeros accedan al vehículo éste se halle limpio, para lo cual efectuará el barrido y/o lavado interior y exterior del vehículo cuando fuese preciso.

PRIVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR

En los casos de privación del permiso de conducir del personal que realice labores de conducción, se adoptarán las siguientes medidas:

Cuando la privación sea por un periodo de hasta 30 días, se le atribuirá el mismo al periodo de vacaciones.

Cuando la privación sea de un periodo comprendido entre 30 días y 12 meses, la empresa acoplará al trabajador afectado a otro puesto de trabajo que sea adecuado a sus facultades y aptitudes y respetando en todo caso sus retribuciones.

A partir de los doce meses, la empresa quedará libre para tomar la decisión que estime oportuna, de acuerdo con la legislación en vigor, si bien serán escuchados al respecto los representantes de los trabajadores.

Las condiciones pactadas en este artículo se mantendrán siempre que no concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Cuando la privación del permiso de conducir se derive de hechos que no tengan relación con el ejercicio de su actividad laboral para la empresa.
2. Cuando el trabajador ya haya sido privado del permiso de conducir durante el año anterior.
3. Cuando la privación del permiso de conducir haya tenido su causa en la superación del grado de alcoholemia permitido.

INCAPACIDAD TEMPORAL

Las empresas abonarán a los trabajadores a su servicio, durante el tiempo en el que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional hasta el 100% de la base reguladora que sirvió de base para el cálculo de la prestación. Este pago se hará desde el primer día de baja.

En el caso de que la incapacidad temporal tenga su origen en una enfermedad común o en un accidente no laboral, el incremento será asimismo del 100% de la base reguladora correspondiente, realizándose el pago de este complemento a partir del 16º día de baja. Si la enfermedad o accidente requiriera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, el incremento anterior se realizará desde el primer día.

SEGURO DE VIDA

La empresa abonará el importe de tres mensualidades del salario base al cónyuge viudo, hijos o ascendientes del fallecido. El salario base será el que esté vigente en el momento del fallecimiento.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio concertarán una póliza de seguro que cubra, en caso de fallecimiento del trabajador derivada de accidente de trabajo la cuantía de 18.000 euros y 24.000 euros en caso de incapacidad permanente absoluta.

JUBILACIÓN

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social, artículo 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo de la anterior que sea de aplicación a dicha contingencia.

REVISIÓN SALARIAL

Se acuerda el siguiente incremento salarial:

Año 2005: Se actualizará la tabla salarial del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transporte de Viajeros por carretera de Badajoz y su provincia (B.O.P. 24-07-2002) correspondiente al año 2004, incrementando su cuantía en el porcentaje de aumento del IPC real para dicho año.

Año 2006: Se actualizarán las tablas salariales del 2005, resultantes de aplicar los incrementos señalados en el párrafo anterior, con el IPC real de dicho año.

Los trabajadores deberán cobrar las diferencias salariales existentes entre las cantidades realmente percibidas y las resultantes de estos incrementos antes del 28-02-2007, de no haberlas percibido con anterioridad (o su diferencia, si la percepción hubiera sido inferior).

Año 2007: Las tablas salariales del año 2006 se verán incrementadas en el IPC previsto para el año 2007 con un incremento de 0,7 puntos, con independencia de que al final de año se regularicen las posibles diferencias salariales si el IPC real resultante del año 2007 fuese superior al previsto.

RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y a su normativa de desarrollo.

Este laudo únicamente podrá recurrirse ante los tribunales competentes por los motivos previstos en el artículo 22 del Reglamento de Aplicación ASEC-EX.

En el plazo de siete días hábiles a contar desde la notificación del laudo, cualquiera de las partes podrá solicitar al árbitro la aclaración de alguno de los puntos de aquél.

El Árbitro Mediador

Fdo.: Gonzalo González Tejedor.