

JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Convenio Colectivo de Trabajo de los Conductores del Centro de Trabajo de Málaga de la Empresa Autocares Julia, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0258/2014.

Fecha: 18 de diciembre de 2014.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100040012014.

Visto el texto del acuerdo de fecha 23 de diciembre de 2013 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de Empresa de los Conductores del Centro de Trabajo de Málaga de la Empresa Autocares Julia, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0258/2014 y código de acuerdo 29100040012014 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1º. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2º. Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS CONDUCTORES
 DEL CENTRO DE TRABAJO DE MÁLAGA DE LA EMPRESA
 AUTOCARES JULIA, SOCIEDAD LIMITADA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal*

El presente convenio regula las relaciones laborales de todos los conductores de la empresa Autocares Julia, Sociedad Limitada que presten sus servicios en el centro de trabajo de Málaga y dejan sin efecto ni valor cualquier otro pacto que hubiera habido.

Artículo 2. *Ámbito temporal y efectos económicos*

El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de agosto de 2013, tendrá una duración hasta el 31 de julio de 2016, momento en el cual entrará en vigencia prorrogada hasta tanto se alcance el acuerdo que lo sustituya. Comprometiéndose las partes al término del mismo, a negociar de buena fe el acuerdo que lo sustituya.

Artículo 3. *Articulación*

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, sustitutivo de la derogada ordenanza laboral para las empresas de Transporte de Viajeros por Carretera.

La regulación contenida en el presente convenio de empresa será preferente, en las siguientes materias:

Cuantía del salario y de los complementos salariales.

El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y la planificación anual de las vacaciones.

La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.

Artículo 4. *Denuncia*

A la finalización del convenio, la parte que desee su renovación deberá denunciarlo a la otra, con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de su periodo de vigencia por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

De no hacerlo se entenderá prorrogado la parte normativa por periodos de un año, sin que se produzca actualización de los conceptos económicos.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado este, será de un mes y medio. Se fija el plazo máximo de un mes desde que se recibe la comunicación de la promoción negociadora para la constitución de la comisión negociadora. En los quince días siguientes a esta constitución deben iniciarse las negociaciones del nuevo convenio.

El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio, a contar desde la fecha de pérdida de vigencia del presente, se establecen en 8 meses.

Se establece un procedimiento de solución extrajudicial de conflictos, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación, a tal efecto, las partes aceptan someterse a los procedimientos establecidos en la Comunidad Autónoma de Andalucía incluido el procedimiento arbitral, que ha de asegurar la resolución final de las diferencias existentes.

Artículo 5. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Las condiciones económicas y salariales pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran cobrando cualquier trabajador globalmente por imperativo legal, convenio, pacto, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

Las condiciones estipuladas en el presente convenio absorben y compensan todos los aumentos y mejoras preceptivas que puedan producirse durante la vigencia del mismo, cualquiera que fuera su forma o naturaleza

Artículo 6. *Garantías "ad personam"*

La cantidad que hasta la firma del presente convenio, venían cobrando los trabajadores, por concepto de antigüedad, quedará reducida en un 15% de los importes que se abonen actualmente y no se aplicara ningún concepto de antigüedad para las nuevas contrataciones.

El importe que hasta la fecha vinieran percibiendo los trabajadores, pasará a denominarse *ad personam*.

Esta cantidad, se verá revalorizada a partir del año 2014, en un 1 % anual hasta finalización del presente convenio de empresa.

Artículo 7. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión paritaria de aplicación e interpretación del convenio.

Dicha comisión estará compuesta por 2 miembros, uno de cada parte, elegidos por y entre los componentes de cada una de las representaciones, empresarial y trabajadores, integrantes de la comisión negociadora firmantes del presente convenio.

Entre las facultades de dicha comisión se enumeran las siguientes:

Entender de todas cuantas cuestiones puedan surgir relativas a la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio.

Entender en aquellas controversias o conflictos laborales que afecten o puedan afectar a un colectivo de trabajadores. En este sentido antes de interponer ante la jurisdicción laboral un conflicto colectivo incluida la huelga deberá necesariamente someterse ante dicha comisión, cuya intervención será por tanto preceptiva.

Aquellas denuncias individuales que requieran interpretación de lo pactado en el convenio, también deberán ser resueltas en la comisión paritaria. La comisión paritaria podrá proceder a la adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso,

deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del ET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Además de estas, la comisión paritaria entenderá de aquellas otras cuestiones establecidas en la ley y cuantas le sean atribuidas.

El plazo máximo de reunión la comisión paritaria será de 7 días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción de la solicitud o petición por cualquiera de las partes interesadas. En el supuesto de que no se reúna en dicho plazo, se considerará el trámite previo para acceder a los procedimientos que más adelante se establecen, con el fin de garantizar su rapidez y efectividad, así como la salvaguarda de los derechos afectados.

Las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la comisión paritaria, se resolverán mediante el sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en el reglamento del TLC incluido el procedimiento arbitral para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir.

Artículo 8. *Cláusula de inaplicación económica*

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar el régimen salarial previsto en el convenio cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, se someterá la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa

situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización*

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la dirección de la empresa.

Artículo 10. *Control de la actividad laboral*

El trabajador vendrá obligado a realizar prestación laboral bajo la dirección de las personas responsables de la empresa. Esta podrá adoptar las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control de las obligaciones y deberes laborales, respetando el derecho a la intimidad y propia imagen así como el resto de derechos constitucionales.

Artículo 11. *Pruebas de alcohol y drogas*

El deber de protección que incumbe a la empresa, le obliga a garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A este respecto, el artículo 25 LPRL, dispone que: “Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

Así pues, la empresa no puede permitir que un trabajador que se encuentre bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes de cualquier tipo lleve a cabo las tareas propias de su puesto de trabajo dado que en ese estado, no está en condiciones de realizar sin generar un riesgo grave, adicional al inherente a la actividad, para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas. En consecuencia siempre que por su estado sea visible, ostensible o notorio, que el trabajador puede haber consumido alguna de estas sustancias la empresa podrá someterlo a pruebas específicas mediante aparatos de los que dispondrá la empresa, sin que esta prueba pueda ser utilizada a efectos disciplinarios pues su finalidad no es la de conocer si el trabajador consume alcohol u otras drogas, sino, si el hipotético consumo de tales sustancias afecta negativamente el comportamiento del trabajador, inhabilitándolo para el desempeño del puesto de trabajo, por los riesgos que genera su estado.

Estas pruebas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, la confidencialidad y a la dignidad de la persona del trabajador. Si la prueba saliera positiva en alguna sustancia la empresa impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador y no acreditará derecho a salario en dicha jornada.

Sin embargo, si el trabajador considera que la prueba puede contener errores, podrá acudir, con carácter inmediato a los servicios de vigilancia de la salud de la empresa a realizar pruebas específicas que sirvan para contrarrestar las realizadas en la propia empresa, siendo el

citado servicio en este caso mediante el reconocimiento médico el que puede determinar las causas y adoptar las medidas de protección de la salud del trabajador y de protección de otros trabajadores y de terceros relacionados con la empresa, dando el apto o no apto correspondiente, atendiendo a los riesgos inherentes al puesto de trabajo. En caso de que en la prueba diera el apto, el trabajador sí que percibirá los emolumentos de dicho día aunque no lo hubiera trabajado.

La negativa a someterse a la prueba en la empresa comportará consecuencias disciplinarias por desobediencia, al quedar incluido expresamente esta obligación en el presente convenio, también impedirá el desarrollo de la actividad al trabajador que no acreditará derecho a salario en la jornada en que se niegue a someterse a la prueba, ni durante el trámite del expediente disciplinario que se incoará al efecto.

Artículo 12. *Obligaciones específicas de los conductores*

Además de las propias de conducción, revisará los niveles y efectuará el mantenimiento general del vehículo ayudando al operario si el vehículo va a taller, cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar y se le requiera para ello.

Conducir suavemente, tratando con el máximo cuidado el vehículo y sus elementos motrices minimizando las averías, el consumo de combustible y previendo con antelación los peligros de la calzada y fuera de ella.

Efectuar el repostado de carburante u otros tipos de repostado actuales y futuros a los vehículos, tanto el vehículo asignado en el servicio, como a cualquier otro u otros que cualquiera de sus mandos le diga.

Dejar el vehículo en lugar seguro y adecuado cuando está fuera de la base.

Trato educado, amable y cortés con los clientes y viajeros que acceden al bus, favoreciendo la imagen de la empresa.

No dejar jamás desatendidos a los clientes.

Hablar siempre bien de la empresa, de sus clientes, empleados, directivos y propietarios.

Asimismo, realizará las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas (cargar y descargar del maletero y dejarla junto al vehículo) y responsable del perfecto estado de limpieza, así como del mantenimiento del vehículo. Siendo responsable del mismo durante el servicio y dando 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, dando en caso contrario parte con la incidencia acontecida. Al acabar el servicio debe rellenar el parte con la información requerida por el proceso en vigor establecido por la empresa.

Asimismo se avisará, rellenando el debido parte de las anomalías mecánicas, eléctricas, electrónicas, neumáticas, etc, que haya advertido para su correcta reparación preventiva de daños mayores o correctiva de los elementos ya averiados.

Dará cuenta asimismo de cualquier daño ocasionado al vehículo en el momento de volver a la base, efectuando el parte correspondiente.

El conductor es responsable de conocer el servicio que deba de tener el día siguiente y por tanto de contactar con la base.

Y todas las demás que establezca la empresa en el ejercicio de su poder de dirección así como las recogidas en el manual del conductor de la empresa.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 13. *Salarios y complementos*

Este convenio sustituye íntegramente los conceptos del convenio provincial pasando a regirse los trabajadores en este concreto apartado exclusivamente por lo regulado en el presente convenio de empresa.

TABLA SALARIAL

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
CONDUCTOR	643,53	311,02

Artículo 14. *Pagas extras*

El trabajador tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, marzo, diciembre y julio. El importe por cada una de ellas, englobará los conceptos de “salario base”, “plus convenio” y “ad personam”.

La paga de marzo, una vez abonada en el 2014, será prorrateada en lo sucesivo.

Si el tiempo de servicios acreditado por el trabajador en la fecha de abono de la paga fuera inferior al año, aquel recibirá la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 15. *Retribución fija de conductores a tiempo completo*

La retribución fija se establece en base de una jornada de extensión máxima de 12 horas, incluidas las de partición de jornada en su caso, de modo que salvo que se sobrepase la referida duración máxima no se cobrarán horas adicionales. Dentro de la retribución fija se incluye la posible partición de jornada independientemente del lugar donde esta se produzca. Dicha compensación por disponibilidad del conductor en jornada partida será retribuida con un complemento de disponibilidad de 15,88 € días. Dicha retribución compensa la mayor o menor partición de jornada que se produzca a lo largo del año y la referida extensión de la jornada diaria, teniendo en cuenta que en conjunto y cómputo anual se presume que es más beneficioso para el trabajador atendiendo a que unos días por otros, se darán situaciones de verdadero descanso que no tienen por qué ser retribuidos y otros presencia o trabajo efectivo.

La compensación económica para esta jornada con su disponibilidad y su opción de partición es de 15,88 € diarios. Esta compensación no se percibirá cuando el trabajador este de vacaciones o en ausencias de cualquier tipo.

El tiempo de desplazamiento del conductor hasta su propio domicilio, no se considerará ni de presencia ni efectivo, del mismo modo que si el trabajador realice la comida o cena en su casa, se considerará este tiempo de descanso aunque permanezca localizable, considerándose efectivo a partir de que el trabajador reciba la comunicación de la empresa de movilizarse a un servicio. Esta situación de localización se considera retribuida por el ante citado complemento de disponibilidad.

El resto de la jornada hasta las 12 horas quedará compensado con el salario fijo fijado en este convenio.

Artículo 16. *Horas adicionales*

El valor de la hora adicional, será el resultado de dividir el salario anual del trabajador, excluido el complemento *ad personam* y *ad personam transporte*, por 2.786 horas anuales.

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo completo que supere las 12 horas será retribuido como hora adicional, salvo que en los meses anteriores hayan trabajado por debajo de las 12 horas, en cuyo caso los excesos de jornada hasta un máximo de 15 horas diarias, estarán compensados por los días en que se haya producido menos trabajo.

El tiempo del servicio del trabajador conductor a tiempo parcial que supere la jornada contratada será retribuido como hora complementaria al precio de hora adicional.

El tiempo de servicio del resto de personal que sobrepase la jornada contratada se retribuirá como hora adicional.

Artículo 17. *Descanso no disfrutado*

Será opción del trabajador el poder trabajar en sus días de descanso dentro del marco legal, pudiendo optar por cobrar el día trabajado por un importe de 50,74 € o bien disfrutar del mismo en otra fecha pactada, previo acuerdo con el departamento de tráfico.

Artículo 18. Dietas

Siempre y cuando se cumplan las condiciones que marca la ley para que esta retribución sea considerada concepto extra salarial, el personal que fruto de la realización de un servicio se desplace, tendrá derecho a percibir una indemnización por los gastos que se originen.

El trabajador/a percibirá la dieta cuando por la realización de un servicio deba desplazarse fuera de su centro de trabajo, no resultando posible que el trabajador/a pueda volver a realizar la comida o cena en el ámbito de trabajo o domicilio.

El concepto de dietas deberá ser aplicado siempre que el conductor realice su trabajo fuera de su ámbito de trabajo y no pueda realizar la comida o la cena en su ámbito de trabajo o domicilio.

La empresa no se hará cargo del gasto de la dieta cuando el trabajador pueda venir con la comida realizada, marchar a hacerlo en su domicilio, o bien en caso de estar incluido en bono por el cliente. En cuanto al horario para el devengo de las dietas será, cuando se inicie la jornada antes de las 12:30 horas y finalice después de las 14:30 horas, en el caso del almuerzo y la cena para todos aquellos servicios finalizados con posterioridad a las 22:30 horas y que además hayan sido iniciados después de las 20:00 horas.

A los efectos de este artículo se entiende por ámbito de trabajo tanto el centro de trabajo, como la base, como el municipio de ambos.

CONCEPTO	CUANTÍA
COMIDA/CENA NACIONAL	13,81 €
ALOJAMIENTO NACIONAL	31,92 €
COMIDA GIBRALTAR, MARRUECOS Y PORTUGAL	18,56 €
COMIDA/CENA EXTRANJERO	27,58 €
ALOJAMIENTO EXTRANJERO	63,78 €
TRANSFER SIMPLE	8,83 €
TRANSFER DOBLE	17,72 €
DESCANSO NO DISFRUTADO	50,74 €
REGULAR TIP NACIONAL	11,19 €
REGULAR TIP EXTRANJERO	16,57 €
SUPLIDOS	89,18 €

En todo caso, la empresa puede sustituir el abono de la dieta por el pago del gasto directamente.

Artículo 19. Ad personam transporte

Mientras dure la aplicación de este acuerdo se establece, que los trabajadores fijos en plantilla, a la firma del presente convenio, percibirán un importe mensual 106 € que se abonará en 11.

Los trabajadores que se incorporen, a partir de esta fecha, no tendrán el derecho a la percepción de este complemento de naturaleza personal.

Artículo 20. Enfermedad

En el caso de estar de baja de IT/AT se cobrarán las prestaciones de Seguridad Social sin que estas sean complementadas.

CAPÍTULO IV**Jornadas de trabajo y vacaciones****Artículo 21. Jornada laboral**

La jornada anual tendrá una extensión máxima de 2.786 horas anuales, de las que 1.826 podrán ser de trabajo efectivo y el resto hasta las 2.786 de presencia.

Al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo.

El servicio del día siguiente será dado a conocer como máximo a las 20:00 horas del día anterior y la jornada podrá ser continuada o partida en las condiciones establecidas en el presente convenio no formando en tal caso la partición parte del cómputo de jornada.

Artículo 22. Vacaciones

Las vacaciones anuales se disfrutarán en los meses de baja y media actividad se fijará si es posible de común acuerdo. Durante los meses de temporada alta no se podrán hacer vacaciones.

Las vacaciones se harán en dos o más tramos según las necesidades de servicios y las bajadas de actividad, en las cuales se aprovechara para disfrutar el máximo de vacaciones posible bajo el criterio de la organización del trabajo. De estos 15 días serán a solicitud del trabajador siempre sometido a no coincidencia con otros trabajadores en la misma elección, más que en el número que el calendario vacacional permita y siempre fuera del periodo que quedará fijado en el calendario como de alta actividad.

En todo caso, el personal deberá concretar durante el mes de noviembre, la petición de sus 15 días de vacaciones del año siguiente para que, una vez planificadas las necesidades del servicio y oída la representación laboral, se publique antes de fin de año la relación definitiva de los 15 días a elegir por el trabajador. Los días a fijar por la empresa se señalarán cuando se conozcan las bajadas de demanda de los servicios de manera que el señalamiento de las vacaciones a los distintos trabajadores permitan adaptarse a la demanda de los servicios.

Por la empresa, se establecerán las prioridades en el primer calendario que se haga y los turnos rotativos anuales para los años siguientes. No obstante, el trabajador podrá solicitar las vacaciones fuera del plazo establecido en la fecha que crea oportuno, siéndole concedidas sólo si las necesidades del servicio lo permiten.

En los turnos rotativos entrará todo el personal, sin ningún tipo de prioridad.

El personal disfrutará sus vacaciones completas por años naturales a partir del siguiente a su ingreso, y en éste de la parte proporcional que le corresponda. El comienzo de las mismas será dentro del año natural.

El personal que cese durante el año sin haber disfrutado de las vacaciones, se le abonará la parte correspondiente al periodo de trabajo efectuado.

Artículo 23. Descanso semanal

Se observará el descanso semanal, con arreglo a la legislación vigente sobre jornadas especiales de trabajo estando a lo que dispone el artículo 11.5 RD 1561/1995, el descanso semanal consistirá en un reposo de cuarenta y cinco horas consecutivas cada semana, incluidas las horas de descanso diario. Es decir, en estas cuarenta y cinco horas, están incluidas las once horas de descanso entre jornadas correspondientes al último día de trabajo.

Siguiendo con el estipulado en el referido precepto, se podrá reducir la duración del descanso semanal, con este caso la reducción será compensada con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella que se haya producido.

La reducción a la cual estamos haciendo mención puede llegar hasta las treinta y seis horas consecutivas, cuando el descanso se disfrute en el lugar que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor. Podrá llegar a las veinticuatro horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto.

Artículo 24. Fiestas

De las 12 fiestas nacionales y 2 locales que dispone el trabajador, si las tuviera que trabajar por cuadrante no tendrán compensación ninguna ya que se considera la jornada de cómputo anual y por tanto como parte de su jornada anual de trabajo.

Los días festivos trabajados, siempre con la flexibilidad por parte del trabajador y el consenso del departamento de tráfico, podrán ser agregados, a las vacaciones o al descanso semanal.

Artículo 25. Permisos retribuidos

Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y posterior justificación, de acuerdo con

los motivos y por el tiempo, con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Tablón de anuncios*

La empresa dispondrá de un tablón de anuncios que estará a disposición del delegado de personal, que se responsabilizara de todo lo que en mismo se publique, siempre que vaya firmado por el o por su correspondiente sindicato.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 27. *Contratación a tiempo parcial*

El contrato de trabajo a tiempo parcial, es aquel cuya jornada contratada es inferior a la máxima anual de 2.786 horas anuales. Debiendo respetarse en la asignación de trabajos, que el porcentaje de parcialidad, no llega en trabajo efectivo a las 1.826 horas anuales.

Su distribución inicial responderá a la causa primigenia de contratación, sin perjuicio de estipular en los propios contratos la concentración de la misma en días concretos o en ciclos semanales, o mensuales, ligados a las circunstancias productivas a las que se vea sometida la empresa. También podrán estipularse periodos de inactividad retribuida, ligados a bajadas o interrupciones productivas, con recuperación de la jornada dejada de trabajar en dichos periodos. Todas estas modalidades de trabajo a tiempo parcial pueden ser continuas o intermitentes, esto es, combinadas con una distribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Del mismo modo si durante un mes concreto no fuera posible completar la jornada contratada, la empresa la retribuirá sin perjuicio de su exigibilidad en meses sucesivos, sin que quepa en tal caso considerar que se ha prolongado la jornada, al tratarse de recuperaciones de horas no trabajadas en periodos anteriores. El límite a estas recuperaciones es el año, a contar desde el momento en que se dejaron de prestar las horas pendientes de recuperación.

La jornada podrá ser partida, y será posible efectuar más de una interrupción si las circunstancias del servicio lo requieren.

Artículo 28. *Contratación indefinida a tiempo parcial*

Cuando el contrato a tiempo parcial regulado en el artículo anterior sea fijo o fijo discontinuo, se acuerda que el límite de horas complementarias será del 60 por 100 de la jornada parcial pactada, sin que en ningún caso la suma de la jornada parcial pactada y de las horas complementarias pueda llegar a alcanzar la jornada completa del convenio de 1.826 horas anuales.

Sin rebasar ese máximo anual, la forma de distribución y de realización de las horas complementarias deberá permitir que en días o meses concretos el trabajador a tiempo parcial pueda prestar trabajo a tiempo completo dado que la parcialidad se establece en conjunto y cómputo anual.

La empresa estará obligada a informar trimestralmente a los representantes unitarios de los trabajadores sobre la realización de horas complementarias por los trabajadores a tiempo parcial.

La realización de las horas complementarias deberá preavisarse al trabajador con un plazo de antelación de un día.

La realización de horas complementarias deberá respetar en todo caso el régimen de jornadas máximas y descansos establecidos en el presente convenio colectivo. La realización de las horas complementarias será obligatoria para el trabajador siempre que se cumpla con el régimen convenido, pudiendo negarse a su realización en caso contrario, sin que pueda ser sancionado en tal caso por ello.

La retribución de las horas complementarias será la correspondiente a las ordinarias, debiendo consignarse en el recibo de salarios y en los boletines de cotización, cotizándose por ellas y computándose a todos los efectos en materia de Seguridad Social.

Artículo 29. *Contrato fijo discontinuo*

Para las necesidades fijas y periódicas que no se repitan en fechas

ciertas la empresa podrá utilizar la modalidad de fijo discontinuo atendiendo al incremento de servicios ante las variaciones estacionales del flujo de turistas. El término temporada turística tiene un valor descriptivo, dado que es en torno a esta causa que surge la necesidad estacional que motiva el presente contrato, pero dado que ni orientativamente puede fijarse la reaparición del volumen de la actividad que requiere el llamamiento, se garantiza que el llamamiento se producirá entre los fijos discontinuos por orden de la evaluación de rendimiento.

Los trabajadores se irán incorporando de forma progresiva, en función de las propias exigencias de la actividad que renace teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra que precise la empresa para aumentar el número servicios a tenor de las circunstancias que concurren en la actividad turística origen de la referida estacionalidad tales como climatología, demanda de plazas según la marcha de la temporada, etc.. El cese de la actividad podrá darse progresivamente en el momento en que sea necesario ante la bajada del flujo de pasajeros por orden inverso de de la evaluación de rendimiento

La duración de la actividad del trabajador contratado, se determinará, en cada campaña, en función de la fecha en la que se produzca su llamamiento y la comunicación de su cese, respetando la empresa en todo momento el orden de evaluación de rendimiento en los términos que aquí se establece. El trabajador contratado en función de las necesidades organizativas generadas por la campaña en cuestión, será llamado, y le será comunicado su cese en la campaña, en el orden y forma aquí determinados. El llamamiento se realizará por Burofax, telegrama o cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de haber sido efectuado El trabajador será llamado con 3 días de anticipación como mínimo al día de reinicio de la actividad, debiendo comunicar a la empresa que ha recibido la comunicación y que atenderá el llamamiento, para que en caso contrario la empresa pueda proceder a llamar al siguiente en el orden de llamamiento. El trabajador que no acuda al llamamiento perderá su derecho a ser llamado y se le considerará desistido del contrato, salvo que acredite encontrarse enfermo.

También se podrán dar llamamientos cortos para fines de semana o puentes en los que aún estando en temporada baja el flujo de turistas aumente.

Artículo 30. *Información en materia de contratación*

La empresa tendrá la obligación de informar a los trabajadores de la existencia de vacantes tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. De modo que los trabajadores puedan solicitar voluntariamente la conversión de su contrato de trabajo desde uno a tiempo parcial en otro a tiempo completo o viceversa. Con estas solicitudes se podrá perseguir, no sólo, la transformación de un contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo (novación extintiva), sino también, el aumento de la jornada de los contratos de trabajo a tiempo parcial (novación modificativa). Todo eso no implica que existan preferencias para que los trabajadores obtengan lo solicitado sino que su concesión quedará supeditado a criterios de idoneidad que valorará la empresa respetándose la libertad de esta para aceptar estas solicitudes.

Artículo 31. *Jubilación parcial*

La empresa se compromete a estudiar todas las solicitudes de jubilación parcial que realicen los trabajadores, en los términos del artículo 166 de la Ley de Seguridad Social y 12,6 del Estatuto del Trabajador, para lo que el trabajador interesado pedirá su vida laboral al efecto de poder calcular la pensión provisional que cobraría hasta cumplir la edad reglamentaria de jubilación y a la vista de esta decidir si le conviene jubilarse. Todo ello supeditado a que siga siendo posible legalmente.

La forma de prestación de la jornada parcial que le corresponde trabajar se establecerá de mutuo acuerdo y en el caso de que la prestación se acuerde por días sueltos, previo aviso de la empresa, se abonará al trabajador 40 euros mensuales que retribuirán esta disponibilidad. En caso de no acudir a un llamamiento, sin causa justificada, se perderá el derecho a tal cobro de ese mes.

Artículo 32. Disposición transitoria primera

En caso de despido fundado en causas objetivas la empresa no ejercerá su derecho a elegir entre los afectados a los 6 conductores fijos, salvo que el excedente de plantilla se acredite y se produzca precisamente entre las plazas que han de ser cubiertas durante todo el año. En tal caso antes de proceder a su extinción les ofertará la posibilidad de cubrir las plazas estacionales o parciales, quedando a voluntad del trabajador aceptar el ofrecimiento u/o por la extinción cobrando en tal caso la cantidad correspondiente al despido por causas objetivas si la empresa acredita la necesidad de amortizar la plaza, o la del despido improcedente si finalmente no lo acredita.

Artículo 33. Disposición transitoria segunda

En caso de pérdida significativa de facturación, las dos partes acuerdan reunirse para renegociar este convenio de empresa.

Representante legal trabajadores: Sebastián Serrano Rueda.

Representante legal Autocares Juliá: Antonio Sánchez Ariza.
Francisco José Sánchez Navarro.

Plantilla conductores: Diego López García.
José Megías Lizana.
Eugenio Pedrosa Romero.
Antonio Perea Hernández.
Sergio Jurado Gámez.

1 5 3 1 5 / 1 4

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: RL.
Recurso: Suplicación número 1012/14.
Recurso casación unificación doctrina 125/2014.
Número de autos: 1235/2004.
Recurrente: María Cecile Nagel.
Abogado: Don Diego Miguel Macías Torres.
Recurridos: Campazul, Sociedad Limitada; Fondo de Garantía Salarial y Juvancamp, Sociedad Limitada.
Abogado: Antonio Torrecillas Cabrera.

Edicto

Doña M.^a Carmen Ortega Ugena, Secretaria de la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,

Certifica: Que en el recurso de suplicación número 1012/14, instando por María Cecile Nagel y contra la sentencia dictada por esta Sala de lo Social, se ha preparado recurso de casación para la unificación de la doctrina por Juvancamp, Sociedad Limitada, procediéndose al emplazamiento de las partes con el tenor literal siguiente.

Diligencia de ordenación de la Secretaria Judicial.

Doña M.^a Carmen Ortega Ugena. En Málaga, a 19 de diciembre de 2014.

Presentado escrito por el letrado señor Antonio Torrecillas Cabrera, formalizando recurso de casación para la Unificación de la Doctrina en tiempo y forma, acuerdo:

- Unir el escrito presentado a la pieza separada de tramitación del recurso, uniendo copia del mismo al presente rollo de suplicación.
- Tener por interpuesto recurso de casación para la Unificación de la Doctrina.
- Emplazar a las demás partes para su personación por escrito por medio de letrado ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en

el plazo de diez días, debiendo designar un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones así como acreditar la representación de la parte en caso de no constar previamente en las actuaciones.

– Verificado que sea, elévense las actuaciones.

Se hace saber a las partes que contra la presente resolución cabe recurso de reposición en el plazo de cinco días siguientes a su notificación.

Lo ordeno y firmo. Doy fe.

La Secretaria de la Sala.

Y para que conste y sirva de emplazamiento a Campazul, Sociedad Limitada, expido y firmo el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. En Málaga, a 19 de diciembre de 2014.

(Firma ilegible).

2 6 / 1 5

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: RM.

Recurso: Recurso de suplicación 1578/2014.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número ocho de Málaga.

Procedimiento origen: Despido objetivo individual 481/2013.

Recurrentes: Antonio Bueno Castro y Pedro Osorio Castillo.

Representante: María del Mar Jiménez Tejada.

Recurridos: Antonio Bueno Hidalgo; Instituto Nacional de la Seguridad Social; Tesorería General de la Seguridad Social; Vox Turística, Sociedad Limitada; Kross Hotels, Sociedad Limitada; Vintage Mundial, Sociedad Limitada; Nortalia Center, Sociedad Limitada; M.F. Turiscontrol, Sociedad Limitada; Posadas de Andalucía, Sociedad Anónima; Vograla, Sociedad Anónima; Proyectos Inmobiliarios del Litoral Murciano, Sociedad Limitada; Holly Salud, Sociedad Limitada; Unisumma, Sociedad Anónima; Summa Hoteles, Sociedad Limitada y Gerinfor, Sociedad Limitada.

Edicto

Doña M.^a Carmen Ortega Ugena, Secretaria de la Sala de lo Social de Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,

Certifica: En el recursos de suplicación número 1578/2014 se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Presidente, ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres, Magistrados ilustrísimos señores don Ramón Gómez Ruiz y don Raúl Páez Escámez. En Málaga, a 15 de diciembre de 2014. La Sala de lo Social en Málaga del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía compuesta por los ilustrísimos señores citados y en nombre del Rey ha dictado la siguiente sentencia, en el recurso de suplicación 1578/2014 interpuesto por Antonio Bueno Castro y Pedro Osorio Castillo contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número ocho de Málaga, en fecha 13 de mayo de 2014, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Raúl Páez Escámez.

Fallamos: Que desestimando el recurso de suplicación formulado por Antonio Bueno Castro, Pedro Osorio Castillo y Antonio Bueno Hidalgo frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número ocho de Málaga de fecha 13 de mayo de 2014, en los autos número 481/2013, promovidos por Antonio Bueno Castro, Pedro Osorio Castillo y Antonio Bueno Hidalgo, frente a las entidades Gerinfor, Sociedad Limitada; Suma Hoteles, Sociedad Limitada; Unisumma, Sociedad Anónima; Holly Salud, Sociedad Limitada; Proyectos Inmobiliarios del Litoral Murciano, Sociedad Limitada; Vograla, Sociedad Anónima; Posadas de Andalucía, Sociedad Anónima; MF Turiscontrol, Sociedad Limitada; Nostalia Center, Sociedad Limitada; Vintage Mundial, Sociedad Limitada; Kross Hotels, Sociedad Limitada y Vox Turística,