

bilidad propia, con alto grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento.

**DEPENDIENTE.**—Es el empleado mayor de veintidós años encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición, en tiempo oportuno y de exhibición en los escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

**COSTURERA.**—Es la trabajadora que está capacitada para adaptar las prendas confeccionadas a las medidas necesarias para su venta.

La costurera que esté capacitada para desmontar piezas de una prenda para adaptarla a nuevas medidas, percibirá un salario aumentado en el 5%, respecto de la costurera que se limita a modificar bajos de pantalones, chaquetas, mangas, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO.**—Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de los trabajos como propios de esta categoría, en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y de estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

**AUXILIAR DE CAJA.**—Al igual que el auxiliar administrativo, pero auxilia al contable y cajero, el resto de la definición es la que le corresponde.

**PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE SEGUNDA.**—Al igual que el PROFESIONAL DE OFICIO, OFICIAL DE PRIMERA, pero quedando a su dirección.

**MOZO ESPECIALIZADO.**—Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de ventas, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer de embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

**MOZO.**—Es el que efectúa el transporte de las mercancías, dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no ne-

cesiten enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

**TELEFONISTA.**—Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior e interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

**LIMPIADOR/A.**—Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

**APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS.**—Es el trabajador menor de 18 años ligado con la empresa mediante contrato especial de aprendizaje por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a iniciarlo prácticamente, por sí o por otro, en los conocimientos propios de la profesión del Dependiente.

---

**RESOLUCION de 13 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de «Transporte de Viajeros por Carretera», de la provincia de Badajoz.**

Visto El texto del Convenio Colectivo de trabajo de Transporte de Viajeros por Carretera, de ámbito provincial, de Sector, suscrito el día 07-08-96 por Asociación Extremeña de Transporte en Autobús, Estación de Autobuses de Badajoz, S.A. y Agaspymet, de una parte, y por U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81), 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) (BOE del 17 de mayo), Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE 9-5-95) y Decreto 76/1995, de 31 de julio, (D.O.E. 3-8-95) por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo, y artículo 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Tra-

bajo de la Junta de Extremadura sobre la distribución de competencias en materia laboral (D.O.E. 27-2-96) esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo,

#### A C U E R D A

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de Badajoz de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 27/96, código informático 0600535, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer la publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz», del texto del Convenio que figura como Anexo de esta Resolución.

Merida, 13 de agosto de 1996.

El Director General de Trabajo,  
P.D. (Orden de 30-7-96, D.O.E. n.º 88),  
El Director General de Administración Local e Interior,  
MIGUEL A. GUERRA GAMERO

#### A N E X O

##### CONVENIO COLECTIVO PARA TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE BADAJOZ Y SU PROVINCIA SUSCRITO PARA LOS AÑOS 1996 Y 1997

#### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

##### ARTICULO 1.º - Ambito personal, funcional y territorial

El presente Convenio se aplicará a todas las empresas de transportes de viajeros por carretera con centro de trabajo abierto en la provincia de Badajoz y sus trabajadores, a excepción de aquéllos que tengan convenio de empresa en la actualidad o que en el futuro lo formalicen con sujeción al Título III del Estatuto de los Trabajadores.

También será de aplicación a las Estaciones de Autobuses de Badajoz, Zafra, Llerena, Mérida, Fregenal de la Sierra, Montijo y sus trabajadores.

##### ARTICULO 2.º

Este convenio ha sido negociado de una parte, como representación empresarial, Por la ASOCIACION REGIONAL EXTREMEÑA DE TRANSPORTE EN AUTOBUS (AREBUS), la dirección de Estación de Autobuses de Badajoz, S.A., la representación regional de AGAPI-MET EXTREMADURA, y de otra parte, por los sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (C.C.OO.), re-

presentando ambas partes a más del 80% del empresariado y de los trabajadores a los que afecta este texto.

Los intervinientes se reconocen mutuamente capacidad de representación para negociar este Convenio.

##### ARTICULO 3.º - Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor en todos sus aspectos con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1996, sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O. de la provincia, y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 1997, siendo prorrogable tácitamente por años naturales, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo con una antelación mínima de UN MES respecto a la fecha de su terminación.

En el supuesto de prórroga automática, los conceptos salariales se revisarán en el tanto por ciento que varíe el IPC en el conjunto nacional en los doce meses anteriores a la fecha de finalización de su vigencia, según datos que facilite el INE.

#### CAPITULO II: CONTRATACION Y PERIODO DE PRUEBA

##### ARTICULO 4.º - Contratos de trabajo de duración determinada

Dado que las empresas pueden celebrar contratos de los permitidos en el artículo 15-I.º - a) del Estatuto de los trabajadores, para realización de obra o servicio determinado, a continuación se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:

—Conducir vehículos que realicen transporte escolar, de estudiantes o de productores.

—Conducir vehículos que realicen servicios discrecionales.

—Conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 Kms.)

En el contrato que se formalice se hará constar que el trabajador contratado podrá completar la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas propias de la categoría profesional que fue contratado, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente.

##### ARTICULO 5.º - Periodo de prueba

El periodo de prueba que se establece en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores será de ocho meses para los técnicos y de seis meses para el resto del personal que se contrate con duración indefinida.

## CAPITULO III: JORNADA Y DESCANSOS

## ARTICULO 6.º - Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de 1.826 horas anuales en cómputo semanal de 40 horas efectivas de trabajo, sin que en un mismo día se pueda exceder de nueve horas efectivas. En el supuesto de que el descanso semanal se disfrute una semana un día y en la siguiente dos días, o a la inversa, el cómputo será de 37 horas en la semana que se descansa dos días y de 43 horas efectivas en la semana que se descansa un solo día.

Los tiempos de presencia no excederán de 20 horas semanales, según establece el artículo 8-3 del Real Decreto 1561/1995 (BOE de 26/9/95).

En la jornada continuada se dispondrá diariamente de un descanso de 15 minutos, que se computará como trabajo efectivo.

La jornada laboral no podrá ser partida más de una vez al día, entendiéndose que el tiempo de presencia no significa partir la jornada.

El tiempo de comida fuera de residencia será el que tenga seguido el trabajador entre las 12 y las 16 horas, con un máximo de 2 horas.

En el supuesto de que en una semana, de lunes a sábado, existiese algún día festivo (de los 14 legales anuales), al efectuarse el cómputo de la jornada semanal o bisemanal que corresponda, tal jornada se reducirá en 6,27 horas centesimales por cada uno de los citados días festivos.

Los trabajadores entregarán a la empresa un parte diario o semanal del trabajo que realizan, quedándose el productor con copia del mismo que será sellada por la empresa, sin que este sello implique conformidad con lo escrito en dicho parte de trabajo, ya que justifica su entrega.

## ARTICULO 7.º - Descansos

Los trabajadores que hayan de trabajar en el día correspondiente a su descanso semanal o festivo legal que les corresponda, gozarán del descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes, comenzando a contar por el mismo día festivo o de descanso semanal, y si en algún caso no lo disfrutasen, percibirán el número de horas trabajadas como si fuesen extraordinarias, con un mínimo de cuatro horas.

Todos los trabajadores afectados por este convenio disfrutarán de un día y medio de descanso semanal o bien disfrutarán una semana un día y en la siguiente dos días de descanso o a la inversa.

## CAPITULO IV: HORAS EXTRAS Y DE PRESENCIA

## ARTICULO 8.º - Horas extraordinarias

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de las mismas al personal.

Será obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables, siempre que no implique vulneración a la legislación vigente.

Serán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada, y de 80 horas bisemanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo bisemanal de jornada.

Dada la naturaleza del trabajo que se realiza en las empresas afectadas por este convenio, las horas extraordinarias que se efectúen podrán tener carácter de estructurales, de conformidad con la legislación específica en el sector y lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981 y O.M. de 1-3-83, pactándose la definición de horas estructurales que figura en esta disposición legal, concretamente en su artículo 1, procediéndose conforme establecen los artículos 3 y 4 de la O.M. citada para la determinación del número de horas estructurales mensuales.

Las partes intervinientes, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria será de 877 Ptas. durante el año 1996 para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por la «antigüedad en la empresa» del productor ni por algún otro concepto.

Las empresas entregarán mensualmente al trabajador una copia firmada y sellada de las horas extraordinarias efectuadas en el mes de que se trate.

## ARTICULO 9.º - Tiempos efectivos y de presencia

Se considerará TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquél en 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; el tiempo invertido en la carga y descarga de equipajes; el tiempo que invierta en reparar averías en ruta cuando la reparación la efectúe el propio conductor.

Se considerará TIEMPO DE PRESENCIA, para el personal de conduc-

ción y auxiliares en ruta, aquél en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin realizar actividad conceptuada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, repostado, preparación de billeteaje, liquidación de recaudación, limpieza de vehículos, así como media hora cada día de trabajo para toma y deje de servicio.

Se entenderá que los conductores quedan a disposición del empresario siempre que entre la finalización oficial de un servicio y el inicio oficial del siguiente medie un tiempo inferior a treinta minutos, o bien siempre que un superior les ordene tal circunstancia.

Se pacta retribuir cada hora de presencia a 614 Ptas. durante el año 1996.

A efectos de simplificar el control y cálculo de abono de las horas de presencia, se pacta que la jornada acordada en el artículo 6 se computará conforme a la fórmula que a continuación se expone, pagándose en consecuencia el tiempo de presencia que resulte de su aplicación, con plenos efectos liberatorios para la empresa, teniéndose en cuenta que se sumarán los «TPC» que resulten durante los días trabajados en la semana, a fin de que el cómputo sea semanal como la jornada laboral:

\* HFS - HIS = TT

\* TT - (HV + 50 MINUTOS CENTESIMALES de TD) - tiempo invertido en la comida = TP

\* TP - 0,75 de tiempos pactados a disposición del empresario = TPT

\* TPT : 2 + 0,75 de tiempos pactados a disposición del empresario = TPC

Siendo:

HFS = Hora de llegada oficial del último servicio que realice en el día, más quince minutos de dejar el servicio.

HIS = Hora de salida oficial del primer servicio que realice en el día, adelantada en 15 minutos para la toma del servicio.

TT = Tiempo total de trabajo efectivo, presencia y descanso para comida.

HV = Horas de trabajo efectivo (Mínimo: 40 horas semanales).

TD = Toma y deja de servicio.

TP = Tiempo de presencia.

TPT = Tiempo de presencia total en el día trabajado.

TPC = Tiempo de presencia a computar en el día trabajado.

## CAPITULO V: CONDICIONES ECONOMICAS

### ARTICULO 10.º - Salario base

El salario base diario para todas las categorías profesionales será de 2.753 Ptas. durante el año 1996, a excepción de las categorías de Jefe de servicio y Director que tendrán un salario base diario de 4.589 Ptas. durante el mismo año.

### ARTICULO 11.º - Plus de Convenio

El Plus de Convenio, para todas las categorías profesionales, será de la cantidad de 17.185 Ptas. mensuales para el primer año de vigencia del Convenio.

### ARTICULO 12.º - Gratificaciones Extraordinarias

Las gratificaciones de Beneficios, Verano y Navidad, se abonarán durante la vigencia del presente Convenio a razón de 30 días de salario base más antigüedad. Dichas pagas se abonarán en la segunda decena de los meses de marzo, julio diciembre.

Para el cálculo de las pagas anteriormente expuestas, se tendrá en cuenta el salario del Convenio vigente en el momento de hacer efectivas dichas pagas.

Las pagas extraordinarias se abonarán también al personal que haya estado en situación de I.L.T. un tiempo no superior a seis meses en los 12 meses precedentes al abono de la paga que corresponda. En caso contrario se abonará la parte proporcional correspondiente.

### ARTICULO 13.º - Complemento salarial a Conductores-Perceptores

El conductor-perceptor, cuando desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y de cobrador, percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo consistente en el 25 por ciento de su salario base, por cada día efectivamente trabajado en el que se hayan efectuado simultáneamente las dos funciones.

### ARTICULO 14.º - Quebranto de moneda

A fin de compensar las posibles pérdidas dinerarias en la liquidación de las cantidades recaudadas, el personal que seguidamente se relaciona percibirá mensualmente las siguientes cantidades dinerarias durante el año 1996:

Categorías	Ptas.
Conductor-perceptor .....	2.197
Cobrador .....	2.197

Factor .....	2.197
Taquillero .....	3.057

Estas percepciones, que no se abonarán ni en vacaciones ni en enfermedad, serán mensuales con independencia de los días trabajados excepto para los trabajadores que realicen las funciones de tales categorías por relevo, en cuyo caso percibirán 84 Ptas. durante 1996 por cada día que las realicen.

#### ARTICULO 15.º - Dietas

Dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el productor cuando por orden de la empresa el trabajador tenga que ir a población o lugar distinto de aquél en que habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que el productor no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria diariamente, cuya situación mientras dura le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que estén establecidas.

Las dietas serán de:

—Durante el año 1996: Para viajes regulares, 3.371 pesetas. Para viajes discrecionales, incluidos viajes a Portugal, 5.835 pesetas; y para otros países extranjeros 10.380 pesetas.

—Durante el año 1997: Los importes antes reseñados variarán según la variación del IPC durante el año natural de 1996 en el conjunto nacional, según datos que facilite el I.N.E.

Los importes de dietas reseñados anteriormente se distribuirán de la siguiente forma: 35% para pernoctación y desayuno, 35% para comida de mediodía y 30% para cena o comida de noche. La parte de dieta correspondiente a cena se abonará también a los productores que finalicen su servicio diario después de las 24 horas.

#### ARTICULO 16.º - Sistemas de incentivos

La implantación de sistemas de remuneración de incentivos, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo se estará a lo que determine la autoridad laboral competente.

Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos, en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

Las empresas no podrán unilateralmente imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas o a las horas extraordinarias.

#### ARTICULO 17.º - Limpieza de vehículos

Todo el personal afecto por este convenio, con categoría de Conductor o Conductor-Perceptor, vendrá obligado a mantener el vehículo que utilice cada día en perfectas condiciones de limpieza, higiene y salubridad, de tal forma que cuando los viajeros accedan al vehículo éste se halle limpio, para lo cual efectuará el barrido y/o lavado interior del vehículo cuando fuere preciso, y el lavado exterior una vez al día.

En contraprestación la empresa abonará a dichos productores la cantidad de 450 Ptas. por cada día trabajado durante 1996, cantidad que la empresa podrá retirar a aquel productor que no efectúe la limpieza en las condiciones dichas, previa notificación al interesado.

#### ARTICULO 18.º - Anticipos

Se acuerda que los días 15 de cada mes, o el siguiente en caso de ser festivo, la empresa concederá a cada productor que lo solicite un anticipo a cuenta de sus haberes mensuales, por importe fijo de quince mil pesetas, las cuales se le descontarán al interesado de la nómina mensual.

#### ARTICULO 19.º - Absorción y compensación

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, comprenden y compensan las que puedan existir de acuerdo con las disposiciones en vigor. Asimismo compensarán las que en un futuro puedan establecerse, cualquiera que sea la norma de que se deriven.

#### ARTICULO 20.º - Condiciones más beneficiosas

Las condiciones personales más beneficiosas, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas.

### CAPITULO VI: VACACIONES Y LICENCIAS

#### ARTICULO 21.º - Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar treinta días naturales de vacaciones retribuidas.

En el primer trimestre de cada año, quedará confeccionado el calendario para el disfrute de las mismas de la siguiente forma:

Los trabajadores tendrán que solicitar en dicho trimestre las mencionadas vacaciones, que se aplicarán según acuerdo del Comité de empresa o Delegados de personal y la propia empresa, tomándose éstas por orden rotativo de los trabajadores.

## ARTICULO 22.º - Licencias

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a solicitar y obtener las siguientes licencias con sueldo:

- a) En caso de matrimonio del trabajador: 10 días naturales.
- b) En caso de alumbramiento o de enfermedad grave con hospitalización de la esposa, ascendiente o descendiente: tres días naturales.
- c) En caso de muerte del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermano: dos días naturales.
- d) En caso de necesidad de atender personalmente asuntos propios justificados que no admitan demora, un máximo de tres días no continuados al año, siempre que lo solicite con 48 horas de antelación.
- e) Cumplimiento de un deber de carácter público impuesto por las normas legales vigentes, el tiempo indispensable o el que determinen tales normas legales.
- f) En caso de consulta médica, el tiempo necesario para la consulta.

## CAPITULO VII: PROTECCION AL EMPLEO

## ARTICULO 23.º - Privación del Permiso de conducir

Para estos casos se establece lo siguiente:

- a) Cuando la privación sea por periodo de hasta 30 días se le atribuirá el mismo al periodo de vacaciones.
- b) Cuando la privación sea de 30 días a 12 meses la empresa acoplará al conductor afectado a otro puesto de trabajo adecuado a sus cualidades y respetándoles sus retribuciones.
- c) A partir de los 12 meses la empresa queda libre para decidir de acuerdo con la legislación vigente, si bien será escuchada por los representantes de los trabajadores.

Las condiciones pactadas en este artículo se mantendrán siempre que no concurran algunos de los siguientes requisitos:

- 1.º - Privación del permiso de conducir cuando se derive de hechos no acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir que sea de forma remunerada por la empresa.
- 2.º - Que la referida privación no se haya producido también en el año anterior.
- 3.º - En el supuesto de que el accidente haya ocurrido estando el conductor en grado de alcoholemia.

En cualquier caso el número de conductores en esta situación no podrá exceder de 3 por cada empresa y año.

## CAPITULO VIII: MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

## ARTICULO 24.º - Incapacidad temporal

Las empresas abonarán, durante el periodo de incapacidad temporal y baja por accidente laboral, hasta completar el 100 por ciento del salario base. En los casos de accidentes de trabajo, a partir del primer día; y en caso de enfermedad común, a partir del segundo parte de confirmación, a no ser que dicha enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, en cuyo caso se completará hasta un 100 por ciento desde el primer día.

## ARTICULO 25.º - Ayuda de escolaridad

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal facilitarán a la Dirección de la misma una relación de los hijos de los trabajadores comprendidos en edades de 4 a 16 años, ambos inclusive, y la empresa, un mes antes de iniciarse el curso escolar, abonará de una sola vez la cantidad de 1.100 Ptas. por cada hijo. Para ello será condición indispensable la presentación del certificado que justifique la condición escolar.

## ARTICULO 26.º - Premios de jubilación

Al personal que obtenga la jubilación, habiendo estado al servicio de la empresa un mínimo de 20 años, se le premiará:

Con 12 mensualidades de su retribución, si tiene 60 años de edad en el momento de jubilarse.

Con 9 mensualidades, si tiene 61 años

Con 8 mensualidades, si tiene 62 años

Con 7 mensualidades, si tiene 63 años

Con 6 mensualidades, si tiene 64 años

## ARTICULO 27.º - Seguro de vida

La empresa abonará el importe de tres mensualidades de salario base pactado en este Convenio a la viuda e hijos o ascendientes del fallecido.

Las empresas concertarán una póliza de seguro que cubra, en caso de muerte derivada de accidente laboral, la cuantía de un millón de pesetas y de un millón doscientas mil pesetas para el caso de incapacidad permanente absoluta.

## ARTICULO 28.- Jubilación anticipada

De conformidad con el Real Decreto 14/1981, por el que se contempla la posibilidad de la jubilación a los 64 años, y durante la vigencia del presente Convenio, el trabajador podrá acogerse a lo

preceptuado en dicho Real Decreto y normas que los desarrollen, en tanto en cuanto el empresario preste de manera fehaciente su conformidad a la petición que habrá de hacerle el trabajador afectado en solicitud de dicha jubilación.

#### ARTICULO 29.º - Ropa de trabajo

Las empresas afectadas por este Convenio vendrán obligadas a entregar los siguientes uniformes:

a) Al personal de movimiento: Un uniforme de invierno, compuesto de pantalón, 2 camisas de manga larga, corbata y jersey o casaca cada dos temporadas; y un uniforme de verano cada dos temporadas, compuesto de pantalón y dos camisas de manga corta.

Al personal de inspección se le facilitará también una prenda de abrigo adecuada con duración de tres temporadas.

b) Al personal de talleres se les proveerá de dos monos y un par de botas cada año.

c) A los engrasadores y lavacoques se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aisle.

La uniformidad se entregará al trabajador dentro del primer trimestre de cada año la de verano, y la de invierno en el mes de octubre de cada año como fecha límite.

#### ARTICULO 30.º - Viajes en vehículos de la empresa

Las empresas de servicios regulares facilitarán a su personal, esposa e hijos que se hallen insertos en la cartilla de Seguridad Social, un carnet o tarjeta personal que faculte para viajar gratuitamente en tres de los servicios que libremente elija, entre los que la empresa tenga implantados dentro de la provincia de Badajoz, concediéndose para este menester un máximo de tres plazas por vehículo, pudiendo cada empleado y familiares hacer uso de estos beneficios un máximo de ocho viajes al mes, a excepción de los hijos de los empleados menores de 18 años que se vean obligados a desplazarse diariamente a un centro de enseñanza en un servicio regular ordinario.

### CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES

#### ARTICULO 31.º - Derechos sindicales

Con independencia de los derechos sindicales que la legislación vigente reconoce a los trabajadores y a sus representantes, se establece lo siguiente:

1.º - Se incrementará en tres horas más lo establecido por la Ley.

2.º - Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empre-

sa dispondrán de horas sindicales retribuidas ilimitadas para negociación colectiva.

3.º - Asimismo podrán utilizar las horas sindicales retribuidas para asistir a cursos de formación promovidos por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

4.º - Los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa podrán acumular entre ellos las horas sindicales que legalmente correspondan a cada uno y que deberán justificar oportunamente.

5.º - A requerimiento de los trabajadores afiliados a sindicatos que ostenten una representación superior al 15 por ciento de los trabajadores de la empresa, éstas descontarán de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones durante un periodo de un año. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

6.º - A los cargos sindicales electos se les concederá la excedencia forzosa recogida en la legislación vigente para los cargos públicos. Esta excedencia tendrá una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años, en cualquier caso, los periodos de excedencia serán múltiplos de 6 meses, circunstancia ésta que deberá formalizarse en el escrito de solicitud.

### CAPITULO X: REGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTICULO 32.º

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La dirección de la empresa tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores.

Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

#### ARTICULO 33.º - Faltas leves

1.º - Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán gra-

ves; calificación que también merecerá una sola falta de puntualidad que afectare a los servicios de movimiento.

2.º - No comunicar a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa con la necesaria antelación para poder ser sustituido.

3.º - El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario podrá ser considerado grave.

4.º - Descuidos o negligencias de pequeña consideración en la conservación del material, o bien en la conservación de la uniformidad y prendas recibidas de la empresa.

5.º - La incorrección en las relaciones con los usuarios.

6.º - La no utilización de la uniformidad de la empresa.

7.º - Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será grave.

8.º - El retraso de uno a tres días en la entrega de la liquidación diaria.

#### ARTICULO 34.º - Faltas graves

1.º - Más de tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. Si afectaren, serán muy graves; calificación que también merecerán dos faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.

2.º - Faltar al trabajo dos días, sin causa justificada, en el periodo de un mes, siempre que no se cause alteración o perjuicio a los servicios de movimiento. Si causare alteración o perjuicio, será muy grave.

3.º - La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

4.º - La alegación de causas falsas para las licencias.

5.º - La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6.º - Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no estén comprendidas en el grupo de calificación de faltas muy graves. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

7.º - Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

8.º - Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos.

9.º - El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concurra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

10.º - El mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento, en especial de los sistemas de control.

11.º - El retraso de cuatro a seis días en la entrega de la liquidación diaria.

12.º - Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

#### ARTICULO 35.º - Faltas muy graves

1.º - Más de seis faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes y siempre que no afecten a los distintos servicios de movimiento. También merecerán esta calificación tres faltas de puntualidad en un mes que afectaren a los servicios de movimiento.

2.º - Las faltas injustificadas, o sin previo aviso, al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.

3.º - La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.

4.º - Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

5.º - La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad a las gestiones encomendadas.

6.º - El hurto, robo, estafa o malversación, ya sea a los compañeros de trabajo, a la empresa o a otras personas, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la empresa o en cualquier otro lugar, si es en acto de servicio.

7.º - Violar el secreto de la correspondencia o bien revelar documentos o datos reservados de la empresa.



8.º - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9.º - La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo. La embriaguez, esporádica o no, en el personal de conducción, aunque no repercuta negativamente en su trabajo.

10.º - El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuere causa de accidente.

11.º - La imprudencia o negligencia en acto de servicio, si implique riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

12.º - La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

13.º - La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que se comete esta falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase, por cuenta propia o ajena. También cometerá esta falta el que prolongue maliciosamente la situación de baja por enfermedad o accidente.

14.º - La alegación de causas falsas para licencias o permisos.

15.º - Las discusiones violentas con los usuarios o las agresiones a los mismos.

16.º - Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17.º - La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.

18.º - La percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.

19.º - El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro del periodo de doce meses, será causa de que se clasifique en el grupo superior.

#### ARTICULO 36.º - Sanciones

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.

c) Por faltas muy graves

—Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

—Despido.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

#### ARTICULO 37.º - Prescripción de las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles las graves; y a los 60 días hábiles las muy graves, contados los días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPITULO XI: COMISION PARITARIA

#### ARTICULO 38.º - Comisión paritaria

Se crea una Comisión Paritaria como órgano interpretativo y consultivo del Convenio, que estará formada por ocho miembros, cuatro en representación de los empresarios y cuatro en representación de los trabajadores.

Esta Comisión Paritaria fija su domicilio en la Estación de Autobuses de Badajoz.

### CAPITULO XII: CLAUSULA DE DESCUELQUE

#### ARTICULO 39.º

Las empresas que justifiquen y acrediten a los representantes de los trabajadores haber tenido pérdidas en la cuenta de explotación del ejercicio anterior a la vigencia del Convenio, podrán descolgarse de la aplicación económica del mismo.

### CAPITULO XIII: CLAUSULA DE REVISION

#### ARTICULO 40.º

El día 1 de enero de 1997 los conceptos retributivos pactados en este texto se revisarán en el tanto por ciento que varíe el I.P.C. según datos del I.N.E., en el conjunto nacional, respecto al año natural de 1996.

Tal variación de retribuciones se efectuará tan pronto se constate oficialmente el incremento a aplicar.

### CAPITULO XIII: DISPOSICION FINAL

#### ARTICULO 41.º

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Badajoz, 7 de agosto de 1996.