III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 22 de noviembre 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 Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo de Trabajo de Transportes de Mercancías por Carretera, de ámbito Provincial, de Sector, suscrito el día 28-10-96 por A.E.T.R.A.N.S. y A.G.T.C., de una parte, y por CC.OO. y U.G.T. 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 (B.O.E. de 29-3-95); el art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. 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) (B.O.E. 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 (D.O.E. 9-5-95), Decreto 76/1995, de 31 de julio (D.O.E. 3-8-95) por la que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo y art. 3 apartado 2.a) del Decreto 22/1996, de 19 de febrero, de la Consejería de Presidencia y Trabajo 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 de la Junta de Extremadura,

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Territorial de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 31/96, código informático 0600525, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su 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.

Mérida, a 22 de noviembre de 1996.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE BADAJOZ Y SU PROVINCIA PARA LOS AÑOS 1996 Y 1997

ARTICULO 1.º - Las mejoras de cualquier tipo pactadas en este Convenio no podrán ser compensadas con las que pudieran estar disfrutando los trabajadores en el momento de la firma del mismo.

ARTICULO 2.º - AMBITO FUNCIONAL.—El presente convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas con trabajadores por cuenta ajena, dedicadas a la actividad del transporte de mercancías en general, ya sean agencias, servicios regulares o servicios discrecionales y servicios de mudanzas de muebles.

Todos aquellos convenios de ámbito inferior a éste que mejoren lo aquí pactado se mantendrán dichas mejoras.

ARTICULO 3.º - AMBITO PERSONAL.—Quedan comprendidas dentro del ámbito de este Convenio las personas que ostenten la calidad de trabajadores por cuenta de las empresas afectadas por el mismo, con la exclusión que recoja la Ley.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, mejoren lo pactado en este convenio, manteniéndose estrictamente «Ad personam».

ARTICULO 4.º - AMBITO TERRITORIAL.—El presente convenio será de ámbito provincial y se extenderá a toda la provincia de Badajoz, quedando incluido en el mismo todos los centros de trabajo a que se refiere el ámbito funcional, que se hallen emplazados en la provincia, aun cuando la sede central o domicilio social de la empresa radique fuera de dicho término provincial.

ARTICULO 5.º - VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.—El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1996, y su duración será de dos años, del 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1997, siendo su denuncia automática a su finalización.

No obstante de lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en todo caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totali-

dad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

ARTICULO 6.º - RETRIBUCIONES.–Se pactan con carácter de mínimas en función de las diferentes categorías profesionales que se consignan en la tabla salarial anexa, que tendrán la calificación de salario base, las cuales tendrán efecto el 1 de enero de 1996.

Estructura salarial, se considera salario todas las percepciones ya sean monetarias, y/o en especie, por las que sea retribuido el trabajador en el desempeño de sus funciones.

Existirá un recibo de salario de aplicación en el sector.

No tendrán la consideración legal de salario:

–Indemnizaciones o suplidos.
–Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
–Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

ARTICULO 7.º - REVISION SALARIAL.–En el caso de que el I.P.C. establecido por el Gobierno registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 4% respecto a la cifra que resultó el 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial subiéndose la diferencia, tan pronto se constate oficialmente. Tal incremento se abonará con efecto de 1 de enero de 1996, sirviendo por consiguiente de base de cálculo para el incremento salarial de 1996, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año, de igual forma se procederá para el segundo año.

ARTICULO 8.º - DESCUELGUE SALARIAL.–En lo referente a los incrementos salariales pactados se dará tratamiento excepcional a aquellas empresas incluidas en su ámbito de aplicación que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de resultados negativos en los ejercicios económicos de los tres años anteriores en el año de vigencia del convenio, y previsión de pérdidas para el año en curso, siempre que no se hayan aplicado tarifas temerarias y se pueda acreditar que la empresa no puede aplicar la totalidad de los incrementos pactados.

El descuelgue sobre los crecimientos pactados podrá ser total o parcial en función de las pérdidas acumuladas en los ejercicios anteriores y las previsiones para el presente.

Para que el mencionado tratamiento excepcional pueda darse, y con el fin de dar un tratamiento similar a todas las empresas en esa situación, las empresas deberán seguir los siguientes trámites:

1.º - Presentar la petición de descuelgue a la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores de la empresa en un plazo no superior a los 30 días siguientes a la publicación del convenio en el D.O.E.

2.º - Acreditar con la documentación pertinente: Balance, Cuenta de resultado, Memoria y Auditoría obligatoria, la situación origen de la petición, esta documentación se presentará a la comisión paritaria y a los representantes de los trabajadores junto a la petición de descuelgue. La comisión podrá requerir en el plazo de diez días siguientes a la entrega de la documentación, cuanta documentación considere oportuna.

3.º - Cumplido estos trámites, la comisión paritaria determinará la procedencia o improcedencia de la solicitud en un plazo máximo de 15 días, para lo cual deben de cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la comisión paritaria compruebe, por los medios que considere oportunos, la realidad de la situación presentada.

b) A petición de cualquiera de las partes o en el supuesto de desacuerdo, podrá solicitarse la Auditoría Obligatoria, o en empresas de más de 25 trabajadores que no estuvieran obligadas a realizar la Auditoría el informe de un Censor Jurado de Cuentas. En éste último caso la financiación del informe del Censor correría a cargo de la empresa solicitante.

En caso de informe favorable por cuenta de la comisión paritaria, se establece un plazo de 15 días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden la aplicación concreta del descuelgue para cada caso: incrementos, duración, planes de viabilidad, plazos y procedimientos para la posterior normalización con la consiguiente igualación salarial a las condiciones del convenio colectivo vigente. Terminado dicho plazo sin acuerdo la comisión paritaria decidirá.

En el caso de no acuerdo, dentro de los plazos marcados, de la comisión paritaria, la toma de decisión última recaerá sobre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa a través de la negociación en el seno de la misma, de no haber acuerdo se desestimará la petición de descuelgue.

Tanto los representantes de los trabajadores en las empresas, los representantes sindicales y asesores de la comisión paritaria estarán obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida, así como toda aquella que hayan podido tener acceso como consecuencia de la aplicación del presente artículo, observando por consiguiente respeto a todo ello, sigilo profesional.

ARTICULO 9.º - GRATIFICACIONES.–Todo trabajador afectado por el presente convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias, con-

sistentes en 30 días de salario base más antigüedad y plus convenio, pagaderas en los meses de marzo, julio y diciembre.

ARTICULO 10.º - DIETAS.–Quedan establecidas como siguen:

Agencias y servicios regulares, comida y cena, 1.300 Ptas. por concepto, pernoctación 1.000 Ptas.

Comida en plaza: Las comidas que por necesidades del servicio y a petición de las empresas, tengan que realizar el personal, no tendrán la consideración de dietas, y se abonará a razón de 1.300 ptas./comida. Las empresas vendrán obligadas a pagar la dieta de plaza y 1 hora extra, cuando el trabajador esté al servicio de la empresa entre las 12 y las 15 horas.

En desplazamientos al extranjero: Se fija la cantidad de 6.000 Ptas. para todos los países europeos excepto Portugal.

Portugal, comida y cena, 1.500 Ptas. por concepto y pernoctación 900 Ptas.

ARTICULO 11.º - PERMISOS RETRIBUIDOS.–Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho:

VACACIONES.–Los periodos de vacaciones de todo el personal deberán fijarse entre el empresario y los representantes de los trabajadores dentro del primer trimestre del año, el periodo total de disfrute deberá tener el carácter continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos periodos, las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural, si se dividiera en dos periodos uno de ellos se disfrutará en verano, las vacaciones podrán compensarse en metálico en todo ni en parte, el tiempo total será de 30 días naturales, retribuidas en función de todas las percepciones económicas que el trabajador perciba por un mes realmente trabajado de 31 días.

LICENCIAS.–El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para recurrir a exámenes, así como a elegir el turno de trabajo si tal régimen está instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y el tiempo siguiente:

Doce días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

Dos días en los casos de nacimientos de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de tres días.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.

Un día en caso de consulta médica fuera de la localidad, ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social.

Un día por renovación del carnet de conducir.

Un día por boda de familiar de 1.º grado de consanguinidad.

ARTICULO 12.º - BAJAS.–En el caso de accidente o enfermedad, esta última con hospitalización, la empresa completará hasta el 100 por ciento del salario del trabajador desde el primer día de producirse la misma.

En caso de enfermedad común, sin hospitalización, el trabajador percibirá el 100 por ciento a partir del tercer día de producirse la misma.

ARTICULO 12.º BIS - ENFERMEDADES PROFESIONALES Y SALUD LABORAL.–Se reconocerán las enfermedades profesionales derivadas de las actividades propias del sector, las empresas están obligadas a gestionar con organismos específicos de salud laboral para que los trabajadores puedan pasar revisiones médicas a solicitud de éstos.

Las revisiones se realizarán dentro de la jornada laboral y los gastos que se originen será a cargo de la empresa.

Los comités y los delegados podrán participar en los planes y mapas de riesgos que las empresas están obligadas a realizar.

Las empresas dispondrán en cada centro de trabajo de un cuarto vestuario para el personal a su servicio, provisto de armarios individuales y banquetas, a fin de que aquél pueda cambiarse de ropa, así mismo se instalarán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas, para su uso personal, así como servicios higiénicos adecuados.

ARTICULO 13.º - ACCIDENTES DE TRAFICO.–Si por causas debidas a accidente de tráfico o negligencia del conductor se retirara temporalmente el permiso de conducir a un trabajador, la empresa respetará el puesto de trabajo, no estando obligada a abonarle durante durante dicho tiempo el salario.

En el caso de que en la empresa existiese otro puesto de trabajo, se le acoplará a él durante el tiempo que dure la suspensión.

No se respetará el puesto de trabajo, cuando la retirada del carnet de conducir sea motivada por causas de embriaguez, drogadicción o ilegalidad en la carga, siempre que ésta sea imputable al trabajador.

TRABAJOS DISTINTOS A LA CATEGORIA PROFESIONAL.—Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante periodos de tiempo en los que no tengan trabajo en dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente, siempre que sea por causas ajenas al empresario.

ARTICULO 14.º - FALLECIMIENTO.—En caso de fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo, los gastos de traslado de sus restos serán a cargo de la empresa.

ARTICULO 15.º - SEGUROS.—Las empresas concertarán una póliza de seguros que cubra los gastos de muerte e incapacidad absoluta derivada de accidente las 24 horas del día, la cuantía de dicha póliza será de 3.500.000 pesetas, siendo abonada la cuota por la empresa.

ARTICULO 16.º - JUBILACIONES.—El trabajador con una antigüedad mínima de 10 años que opte por la jubilación anticipada tendrá derecho a los siguientes premios:

—Jubilación a los 60 años, diez mensualidades.
—Jubilación a los 61 años, ocho mensualidades.
—Jubilación a los 62 años, seis mensualidades.
—Jubilación a los 63 años, cuatro mensualidades.

ARTICULO 17.º - JUBILACION ANTICIPADA.—Todo trabajador al cumplir los 64 años podrá acceder a la jubilación anticipada con el 100 por 100 de sus derechos pasivos, quedando obligadas las empresas a la simultánea contratación de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en igual número a las jubilaciones pactadas y con contratos de la misma naturaleza que los que sustituyan.

ARTICULO 18.º - TRASLADOS.—No podrá ser definitivamente trasladado un trabajador acogido a este convenio, salvo en caso de reestructuración, sanción acordada por Magistratura, cierre del propio centro de trabajo o acuerdo entre trabajadores y empresas.

ARTICULO 19.º - PLUSES.—El plus de convenio es un complemento del salario base, formando un todo, a percibir por la jornada laboral, pero que no computa a efectos del cálculo de los pluses de antigüedad y del puesto de trabajo el mencionado plus será de seis mil pesetas (6.000 Ptas.), abonable en las 15 pagas para el año 1996 y de 6.500 para el 1997.

Plus de transporte, es un complemento extrasalarial que tendrá una cuantía de siete mil ptass.(7.000 pesetas) por cada trabajador, sea cual fuere su categoría, para el año 1996 de 6.500 ptas. para el año 1997.

Este plus se abonará incluso en el mes de vacaciones.

Plus de nocturnidad, será aplicado al personal que comience su horario desde las 22 horas y hasta las 6 horas, por imperativo de la empresa que tenga comprendido este horario o turno, percibirá un complemento salarial equivalente al 25% del salario base.

Todos aquellos complementos salariales que se denominan, entre otros, incentivos, pluses voluntarios, plus de actividad, plus de calidad/cantidad de trabajo, primas de producción o productividad, plus de asistencias, puntualidad, turnicidad y demás de puesto de trabajo se deberán definir dentro del convenio e intentar reducirse a la mínima expresión en la hoja de salario.

ARTICULO 20.º - ROPA DE TRABAJO.—Los trabajadores afectados por este convenio recibirán dos monos, buzos o prendas similares al año, así como cinturón riñonera y casco antirruidos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por contaminación acústica.

ARTICULO 21.º - JORNADA SEMANAL.—Para aquellos trabajadores con jornada partida, la duración de la jomada semanal será de 40 horas, siendo su distribución la siguiente:

De lunes a viernes, excepto pacto en contra, ocho horas diarias, que en cómputo anual será de 1.816 horas/año.

En jornada continuada, se establece un descanso de treinta minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

ARTICULO 22.º - JORNADA DIARIA.—En ningún caso la jornada diaria excederá de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo, garantizándose una jornada mínima de 7 horas diarias para los conductores de trabajo efectivo, no pudiéndose incluir para completar la jornada efectiva el tiempo de presencia o espera, respetándose un descanso ininterrumpido de doce horas, entre jornada y jornada, tanto en la residencia como fuera de ella.

No obstante, en función de la flexibilidad que ofrece la actual normativa y teniendo en cuenta los periodos de conducción, se podrá reducir la duración del descanso fuera de la residencia trasladando dicha reducción a un mayor descanso en la residencia del trabajador.

TIEMPO DE PRESENCIA.—Al personal de conducción se podrá ampliar la jornada hasta un máximo de 15 horas a la semana como tiempo de presencia, las que excedan de las 15 tendrán la consideración de extraordinarias.

En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de: espera, expectativas, servicio de guardia, averías de larga duración cuando el conductor no haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo el tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna.

Para el personal referido en este artículo su jornada será continuada.

TRABAJO EFECTIVO será todo aquél que no está recogido en las horas de presencia o espera.

TIEMPO DE ESPERA, es aquél en el que el trabajador pueda disponer libremente del mismo, y no haciéndose responsable del vehículo en localidades distintas a las de principio y fin del trayecto.

TIEMPOS MAXIMOS DE CONDUCCION. Ningún trabajador podrá conducir de una forma ininterrumpida más de 4'30 horas sin hacer una pausa de 45 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo a efecto de cómputo.

DESCANSOS SEMANALES MINIMOS. La distribución de la jornada semanal deberá realizarse en cinco días de trabajo y dos de descanso. Por ello los descansos entre jornadas computada semanalmente alcanzará un mínimo de 60 horas, de los cuales el número que se acuerde será en la residencia, el descanso semanal será de 48 horas como mínimo y deberá comprender dos días naturales completos, como regla general el sábado y el domingo.

ARTICULO 23.º - HORAS EXTRAORDINARIAS.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, las partes acuerdan la suspensión de las horas extraordinarias habituales.

Así mismo, en función de dar todo su valor crítico a lo anterior, en cada empresa se pactará conjuntamente con los representantes de los trabajadores la realización de nueva contratación dentro de la modalidad vigente en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

Horas estructurales:

A) Serán las horas extraordinarias que vengan exigidas para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y de urgente realización.

B) Horas extras por pedidos imprevistos en periodos punta de producción, ausencias imprevistas u otra circunstancia de carácter estructural extraordinario.

Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas y con la autorización de los representantes de los trabajadores.

El valor mínimo de la hora será de mil doscientas pesetas.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extras realizadas, así como a la Autoridad Laboral, deberá ir firmado por el representante de los trabajadores con la calificación correspondiente según lo dispuesto en la Normativa sobre Seguridad Social.

ARTICULO 24.º - MERCANCIAS PELIGROSAS.—Las empresas se comprometen al respeto escrupuloso del reglamento de mercancías peligrosas por carretera, así como los trabajadores, también en las normas suplementarias sobre la reducción de jornada de los conductores que realicen estos servicios.

ARTICULO 25.º - JORNADA DE FERIA.—Durante los días de la feria de cada localidad, la jornada será de 10 de la mañana a 3 de la tarde.

ARTICULO 26.º - DERECHOS DE REUNION.—Las empresas reconocerán a los trabajadores el derecho de reunirse dentro de los locales de las mismas en horas fuera de servicio, para las que tendrán todo tipo de facilidades, igualmente se reconocerá el derecho a la propaganda sindical y cobro de las cuotas sindicales dentro de la empresa.

Aquellas empresas donde existiese más de un delegado de personal, éstos podrán hacer cesión de sus horas sindicales, acumulando el crédito de las mismas entre uno de ellos o entre varios.

En empresas donde exista un solo delegado de personal, este disfrutará de un crédito de horas sindicales de la siguiente forma:

De uno de enero a treinta de junio, 192 horas.

De uno de julio a treinta y uno de diciembre, 192 horas.

En ningún caso podrá utilizar más de noventa horas sindicales en un mismo mes. Igualmente se establecen horas sindicales para cursos de formación, horas ilimitadas para la negociación colectiva y tablón de anuncios para los sindicatos.

Las horas para la negociación colectiva serán de acuerdo con la duración de las reuniones.

ARTICULO 27.º - CONTRATACION LABORAL.—En materia de contratación se aplicará la Ley 2/1991, de 7 de enero.

ARTICULO 28.º - REVISIONES MECANICAS.—Todos los vehículos y maquinarias de las empresas deberán ser revisadas con carácter general, al menos una vez al año.

Los vehículos podrán ser inmovilizados si su estado supusiera un peligro inminente de accidente.

Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas y utensilios que precisen para el desempeño de su función.

ARTICULO 29.º - ANTIGÜEDAD.—Los trabajadores que estén fijos comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicio prestados en la misma empresa o grupo de empresas, consistentes como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad sería el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho cálculo no sólo para los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya devengados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada bienios y del 10% para cada quinquenios.

La antigüedad comenzará a efectos de cómputo desde el inicio de la prestación en la empresa, contando por tanto el periodo de aprendizaje.

Para los trabajadores que comiencen la antigüedad a partir de la firma del convenio, cobrarán a los tres años 3.000 Ptas. en concepto de antigüedad, a los cinco años 6.000 Ptas., a los diez años 9.000 Ptas., y a los 15 años 12.000 Ptas., quedando congelada en este punto.

ARTICULO 30.º - REGIMEN DISCIPLINARIO.—El poder disciplinario de las empresas está sujeto a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este convenio, y disposiciones legales.

—Se prohíbe imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones, reducción salarial o descansos.

—Las sanciones consideradas como faltas graves, y muy graves, requerirán la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.

—Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves a los 20 días y las muy graves a los 50 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la misma, y en todos los casos a los tres meses de haberse cometido.

—SE CONSIDERAN FALTAS LEVES las faltas de puntualidad, siempre que dicho retraso se origine tres veces dentro del mismo mes.

—SE CONSIDERAN FALTAS GRAVES la indisciplina o desobediencia en el trabajo (siempre que ésta no sea como consecuencia de abusos y discrecionalidad), acoso sexual, referido a aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseadas y ofensivas para la víctima.

La regulación de las sanciones debe estar presidida por criterios de equidad, proporcionalidad y racionalidad, de tal forma que exista un equilibrio entre la conducta y su correspondiente sanción, así como evitar la duplicidad de sanciones.

Se excluye como sanción los traslados forzosos la inhabilitación para el ascenso, la pérdida de categoría y todo aquello que vulnere los derechos constitucionales del trabajador, como promoción en el trabajo y libre residencia.

No se consideran como faltas ni sanciones los motivos siguientes:

—Falta de puntualidad, si la empresa no hace entrega por escrito de la modificación del servicio, siempre que éste sea por causa de fuerza mayor.

—Las faltas y litigios cometidos fuera del centro de trabajo y ajeno a la relación laboral.

—Las faltas cuya conducta suponga expresión de la esfera privada del trabajador (palabras malsonantes, fumar, etc.) o referida al aspecto físico del trabajador y su atuendo.

MULTAS DE CIRCULACION. Los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos personal que no sean de la empresa, salvo que esté autorizado por escrito. Serán los conductores responsables del incumplimiento de estas instrucciones y de sus posibles consecuencias.

Las multas impuestas a consecuencia de infracciones al reglamento de transporte serán abonadas por la empresa, las que sean al código de la circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste.

ARTICULO 31.º - COMISION PARITARIA.—Se crea una comisión paritaria como órgano interpretativo y consultivo para la interpretación del convenio, así como el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a la interpretación de las partes, para que dicha comisión emita dictamen la compondrán cuatro miembros en representación de los empresarios y cuatro en representación de los trabajadores.

RESOLUCION DE CONFLICTOS.—Las cláusulas contenidas en este acuerdo, no incorporadas o reflejadas en norma legal, surtirán efecto mediante su inserción en los convenios colectivos.

El presente acuerdo regulará los procedimientos para la solución de conflictos de carácter colectivo e individual que surjan entre los empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas.

QUEDAN EXCLUIDOS DE ESTE ACUERDO, LAS MATERIAS QUE VERSEN SOBRE SEGURIDAD SOCIAL.

CONFLICTOS COLECTIVOS.—Podrán someterse a los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos comprendidos en el presente convenio, aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en la interpretación objeto de la divergencia afecte a los intereses colectivos.

Los procedimientos no jurisdiccionales para la solución de conflictos son:

—Acuerdo en el seno de la comisión paritaria del convenio.
—Mediación.
—Arbitraje.

El intento de solución de conflictos laborales, a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente, sin perjuicio de las facultades legalmente establecidas a otras instancias, constituyendo trámite preceptivo para el caso de la vía arbitral o jurisdiccional en aquellos conflictos que surjan directa o indirectamente con ocasión de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, de entre los expertos que figuren incluidos en las listas que aprueben las partes signatarias de este acuerdo.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia será vinculante y gozará de fuerza ejecutiva, que se substanciará en su caso, ante la jurisdicción social. Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente.

En caso de conflicto por aplicación, interpretación de convenios colectivos, o en caso de larga negociación, sin que sea posible el acuerdo, las partes instarán el procedimiento de mediación.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan encomendar a un árbitro y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

Existirán dos sistemas de arbitraje:

El arbitraje privado, cuando las partes decidan designar de común acuerdo un árbitro.

Arbitraje institucional público y formalizado.

El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, de modo que el compromiso arbitral conste, al menos los siguientes extremos:

—Nombre del árbitro o árbitros designados.
—Cuestiones que se someten al laudo arbitral.
—Plazo en el que ha de dictarse dicho laudo.
—Domicilio de las partes afectadas.
—Fecha y firma de las partes.

El compromiso arbitral será fruto de libre acuerdo de las partes. No obstante, en caso de conflicto por aplicación o interpretación del convenio colectivo, o bien en caso de negociación de larga duración, sin que sea posible el acuerdo, se acudirá al arbitraje.

Las copias del compromiso arbitral se harán llegar a la autoridad laboral competente, a los efectos legales correspondientes.

La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales, se llevará a cabo el nombramiento, por mutuo acuerdo entre las partes.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, y durante el plazo que se establezca para la emisión del laudo, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre las cuestiones sujetas a dicho laudo.

El procedimiento arbitral se caracteriza por los principios de contradicción, sumariedad e igualdad entre las partes. De la sesión o sesiones que se celebren, se levantará el correspondiente acta.

El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo ante la jurisdicción social. Habrá que resolver, de forma motivada, todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

El árbitro que siempre actuará en perfecta relación con los representantes sindicales comunicará a las partes el laudo dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo a la autoridad laboral.

El laudo sólo podrá ser recurrido ante el orden social de la jurisdicción, cuando el árbitro se haya excedido en sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, haya violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento, o contradiga normas constitucionales o legales.

En aquellos supuestos en que pese al largo tiempo transcurrido desde el inicio de la negociación de un convenio, las partes fueran incapaces de llegar a un acuerdo, el órgano paritario, fruto del

presente acuerdo, propondrá a dichas partes el sometimiento de la controversia a arbitraje, ofreciendo lista de árbitros para que elijan entre ellos.

CONFLICTOS INDIVIDUALES.—Los órganos tripartitos que se constituyan de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de los conflictos individuales, estarán compuestos por un representante de cada uno de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos y por la administración.

El presidente será elegido de común acuerdo por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Su elección será comunicada a la autoridad laboral competente, a los efectos de expedir el oportuno nombramiento.

Los órganos tripartitos conciliarán y, en su caso, arbitrarán en todos los conflictos individuales, surgidos de la relación laboral entre empresarios y trabajadores.

Dentro del plazo que se establezca y con suspensión de la caducidad de las acciones, como requisito previo y necesario para acudir al orden social de la jurisdicción, las partes promoverán por sí, o debidamente representadas, el intento de conciliación ante el órgano tripartito.

La asistencia de las partes al acto de conciliación es obligatoria. Las partes podrán ser acompañadas por representantes o expertos del sindicato v organización empresarial.

El órgano tripartito competente intentará obtener el acuerdo de avenencia entre las partes, participando de forma activa en el acercamiento de posiciones.

En caso de avenencia, lo acordado tendrá fuerza ejecutiva para los intervinientes. La ejecución se realizará ante la jurisdicción social.

Una vez terminado sin efecto la conciliación individual, el órgano dictará resolución motivada en los siguientes supuestos:

—Cuestiones de clasificación personal.
—Señalamiento de vacaciones.
—Sanciones.
—Traslados.
—Permisos retribuidos.
—Reconocimiento de antigeüdad.
—Reclamaciones de cantidad que no excedan de 200.000 Ptas.
—Modificación de las condiciones de trabajo.
—Derechos sindicales.
—Cuadro Horario y servicio.
—Descansos.

En caso de libre aceptación por ambas partes, para el caso de no avenencia en la conciliación, se suscribirá de modo inmediato el compromiso arbitral correspondiente, designándose como órgano arbitral al propio órgano tripartito. En este caso, el presidente actuará como miembro del colegio arbitral.

El laudo arbitral tendrá plena fuerza ejecutiva.

La resolución dictada por el comité tripartito que pone fin al trámite de conciliación en los supuestos señalados en el párrafo anterior, tendrá naturaleza administrativa, y gozará de presunción de certeza y veracidad.

Contra el laudo arbitral sólo cabrá recurso en el orden jurisdiccional de lo social por los siguientes motivos:

—Grave infracción del procedimiento, que cause indefensión a cualquiera de las partes.

—Error evidente de la apreciación de las pruebas practicadas.

—Extralimitación en sus funciones del órgano arbitral, decidiendo sobre cuestiones no sometidas al arbitraje.

—Que el laudo arbitral atente contra los derechos reconocidos en la Constitución o contenga elementos contrarios a la Ley.

Finalizado el trámite de conciliación, si las partes no se hubieran sometido voluntariamente al arbitraje, éstas podrán recurrir a la jurisdicción Social.

El Juez requerirá al Comité tripartito la remisión del expediente que habrá de ser considerado y valorado a la hora de dictar sentencia.

Cuando en el expediente la resolución final haya sido tomada por unanimidad, las afirmaciones de hecho en que se base se consideran ciertas, salvo prueba en contrario.

El organismo tripartito velará de oficio por el cumplimiento de todas las garantías procesales.

La ausencia no justificada de algunas de las partes, no suspenderá la celebración del acto de conciliación, ni la eliminación de resolución, sin embargo, el órgano tripartito podrá suspender la celebración del acto y la toma de resolución, hasta que se practiquen las pruebas o diligencias que crea conveniente para la mayor garantía de los derechos de las partes.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo consideran que es preciso potenciar el papel de los interlocutores sociales en los trámites, actuaciones y procedimientos previos al orden jurisdiccional de lo social, proporcionando así un más completo desarrollo y aplicación de los preceptos constitucionales (art. 7, 28, 37 y concordantes de la C.E.) de la Carta Social Europea (art. 6) y de la recomendación 92 de la O.I.T.

Esta comisión paritaria fija su domicilio social en la sede de AETRANS, Plaza de Extremadura s/n, 2.ª planta, de Almendralejo.

A N E X O I

AÑO 1996

TABLAS SALARIALES

OFICIAL DE ADMINISTRACION	83.000 pesetas
OFICIAL DE 1.ª TALLER	83.000 pesetas
JEFE DE TRAFICO	83.000 pesetas
CONDUCTOR MECANICO	83.000 pesetas
CONDUCTOR GRUISTA	83.000 pesetas
CONDUCTOR REPARTIDOR VEHICULOS DE P.M.A. 20 Tm.	83.000 pesetas
CONDUCTOR 1.ª MECANICO	83.000 pesetas
OFICIAL DE 2.ª TALLER	81.500 pesetas
CONDUCTOR DE 1.ª	81.500 pesetas
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	80.300 pesetas
AUXILIAR DE ALMACEN	80.300 pesetas
CONDUCTOR DE FURGONETAS	80.300 pesetas
VIGILANTE NOCTURNO	80.300 pesetas
AYUDANTE	78.800 pesetas
MOZO ESPECIALIZADO	78.800 pesetas
COBRADOR DE FACTURAS	78.800 pesetas
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	78.800 pesetas

–El conductor gruísta percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario.

–El conductor que haga de repartidor percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

* –Conductor de 1.ª mecánico.

A N E X O I I

AÑO 1997

TABLAS SALARIALES

OFICIAL DE ADMINISTRACION	86.300 pesetas
OFICIAL DE 1.ª TALLER	86.300 pesetas
JEFE DE TRAFICO	86.300 pesetas
CONDUCTOR MECANICO	86.300 pesetas
CONDUCTOR GRUISTA	86.300 pesetas
CONDUCTOR REPARTIDOR VEHICULOS DE P.M.A. 20 Tm.	86.300 pesetas
CONDUCTOR 1.ª MECANICO	86.300 pesetas
OFICIAL DE 2.ª TALLER	84.800 pesetas
CONDUCTOR DE 1.ª	84.800 pesetas
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	83.500 pesetas
AUXILIAR DE ALMACEN	83.500 pesetas
CONDUCTOR DE FURGONETAS	83.500 pesetas
VIGILANTE NOCTURNO	83.500 pesetas
AYUDANTE	81.900 pesetas
MOZO ESPECIALIZADO	81.900 pesetas
COBRADOR DE FACTURAS	81.900 pesetas
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	81.900 pesetas

–El conductor gruísta percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario.

–El conductor que haga de repartidor percibirá una gratificación consistente en el 10% de su salario bruto mensual.

* –Conductor de 1.ª mecánico.

CONSEJERIA DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y HACIENDA

RESOLUCION de 8 de octubre de 1996, del Servicio Territorial de Cáceres, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 10/AT-006010-000000.

Visto el expediente incoado en este Servicio Territorial, a petición de Eléctrica del Oeste, S.A., con domicilio en Cáceres, C/. Viena, 1, solicitando autorización de la instalación eléctrica que se reseña a continuación y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Capítulo III del Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la ley de 21/1992, de 16 de julio, de Industria.

Este Servicio Territorial ha resuelto:

AUTORIZAR a Eléctrica del Oeste, S.A. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

ESTACION TRANSFORMADORA:

Tipo: Intemperie.
N. de transformadores: 1.
Relación de transformación: 20,000 / 230,000 / 133,000.
Potencia total en transformadores en KVA: 160.
Emplazamiento: Valdefuentes. «El Regajo», en T.M. de Valdefuentes.

Presupuesto en pesetas: 867.569.
Finalidad: Dar suministro eléctrico a un sector de Valdefuentes.
Referencia del Expediente: 10/AT-006010-000000.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el