

III. Otras Resoluciones

CONSEJERIA DE PRESIDENCIA Y TRABAJO

RESOLUCION de 6 de octubre de 1999, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se emplaza a los posibles interesados en el Procedimiento Abreviado n.º 532/99 promovido por D. Manuel Calderón Monjo contra la Orden de 5 de abril de 1999.

Dando cumplimiento a la Providencia efectuada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Badajoz de 14 de septiembre de 1999, se hace pública la instrucción del Procedimiento Abreviado n.º 532/99, promovido por D. Manuel Calderón Monjo, contra la Orden de 5 de abril de 1999, por la que se dispone la publicación de la relación definitiva de aprobados en las pruebas selectivas convocadas por Orden de 15 de julio de 1997, para cubrir puestos vacantes pertenecientes al Grupo IV, Categoría Oficial de Primera, Especialidad Conductor de personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Por ello se emplaza a los posibles interesados para que puedan personarse si a su derecho conviniere ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Badajoz, en relación con el citado Procedimiento Abreviado, en el plazo de nueve días a contar desde el siguiente a la publicación de esta Resolución en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 6 de octubre de 1999.

El Director General de la Función Pública,
JOSE M.ª RAMIREZ MORAN

RESOLUCION de 6 de octubre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa S.A. Mirat de transportes de viajeros por carretera (34/99).

CONVENIO COLECTIVO. Expte. n.º 34/99. VISTO: El Texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa S.A. Mirat de transporte de

viajeros por carretera, con Código de Convenio 1000672, de ámbito provincial, suscrito el 23-9-99, por los Delegados de Personal en representación de una parte y de por los Representantes de la Empresa de otra; y de conformidad con lo dispuesto en el art. 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); art. 2.c) 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 de 17-5-95); 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 de 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96);

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

PRIMERO.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 34/99, con notificación de ello a las partes firmantes.

SEGUNDO.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de Provincia» de Cáceres.

Mérida, 6 de octubre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS FELIPE REVELLO GOMEZ

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA SOCIEDAD ANONIMA MIRAT DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA, PARA SUS TRABAJADORES EN LA PROVINCIA DE CACERES

ARTICULO PRELIMINAR.—El presente Convenio se suscribe entre los delegados de personal en representación de los trabajadores y la representación de la empresa por la patronal.

Art. 1.º - AMBITO DE APLICACION.—El presente Convenio tiene carácter de empresa y regirá por tanto en los centros de trabajo de SOCIEDAD ANONIMA MIRAT para todo su personal incluido en la

actividad de Transportes de Viajeros por Carretera, en la provincia de Cáceres.

Art. 2.º - VIGENCIA Y DURACION.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 3.º - CONCURRENCIAS DEL CONVENIO.—El presente Convenio regirá en sus propios términos y sin variación alguna durante el año 1999. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse en el ámbito que comprenda, otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de los aspectos territorial, funcional o personal.

Art. 4.º - COMPENSACION Y ABSORCION.—Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones personales en igual forma.

Art. 5.º - LEGISLACION SUPLETORIA.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en la Ordenanza Laboral aplicable.

Art. 6.º - DENUNCIA.—Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2000, sin necesidad de comunicación por escrito.

Art. 7.º - VINCULACION A LA TOTALIDAD.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 8.º - CONDICIONES ECONOMICAS.—Salarios. Desde 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del mismo año, serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el Anexo del presente Convenio.

Art. 9.º - ANTIGÜEDAD.—Queda congelada la antigüedad para todos los trabajadores afectados por este Convenio, de forma que a partir de este momento no se devengarán cantidades nuevas por este concepto, y los trabajadores percibirán como complementos de antigüedad exclusivamente las cantidades que estuvieran percibiendo a 31 de diciembre de 1994.

Art. 10.º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.—Se abonarán a todo el personal a razón de 30 días de salario base más antigüedad. Las pagas extraordinarias serán tres al año y se devengarán el 30 de junio la primera, y el 31 de diciembre las dos restantes, si bien el pago efectivo de las mismas se realizará entre el 15 y

20 de julio, 15 y 20 de diciembre y 15 y 20 de marzo respectivamente. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año percibirán la parte proporcional de las Gratificaciones Extraordinarias que les corresponda en razón al tiempo de servicio.

Art. 11.º - QUEBRANTO DE MONEDA.—Los trabajadores que manejen o realicen ingresos, así como pagos, serán responsables y por ello percibirán una indemnización mensual de 2.226 Ptas.

Cobrarán el total mensual fijado en el apartado anterior todo trabajador que realice las funciones que dan lugar a su percepción, como mínimo durante diez días laborables en el transcurso del mes.

El quebranto de moneda se cobrará como máximo durante once meses completos en el transcurso de un año.

Art. 12.º - PLUS DE TRANSPORTE.—Se establece la cantidad de 9.000 Ptas. mensuales en concepto de plus de transporte para todo el personal afectado por este Convenio.

Art. 13.º - DIETAS.—Dentro de este capítulo es preciso hacer las siguientes distinciones:

1.—TRANSPORTES REGULARES: 3.000 Ptas., distribuidas de la siguiente forma: 1.000 Ptas. para comida e igual cantidad para cada cena y 1.000 Ptas. para alojamiento y desayuno.

2.—TRANSPORTES DISCRECIONALES:

a) Servicios dentro del territorio nacional y Portugal: 6.000 Ptas., distribuidas de la siguiente forma: 30% para comida e igual cantidad para la cena y 40% para alojamiento y desayuno.

b) Servicios internacionales excluido Portugal: 8.000 Ptas. o gastos a justificar más 2.000 Ptas. en concepto de gastos de bolsillo.

3.—El devengo de la dieta se produce de la siguiente forma: Comida cuando los conductores regresen a su residencia después de las 14 horas. Cena cuando el regreso a su residencia sea después de las 22 horas, y pernoctación cuando el conductor no pernocte en su residencia o llegue a la misma después de las 0,00 horas.

4.—La empresa queda facultada en todo caso para no pagar las dietas siempre y cuando corra con los gastos ocasionados por sus operarios en los distintos servicios. En este caso la empresa, para los servicios discrecionales, abonará a los operarios desplazados la cantidad de 1.100 Ptas. diarias para gastos de bolsillo o pequeños gastos.

5.—Las nuevas dietas entrarán en vigor con efectos de la firma del Convenio, sin que tengan efectos retroactivos.

Art. 14.º - JORNADA DE TRABAJO.—La jornada laboral de trabajo

para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales, tanto en jornada continuada como partida.

El cómputo de la jornada se hará bisemanalmente.

En cuanto al descanso semanal de día y medio ininterrumpido se acuerda la posibilidad de acumularlo por periodos bisemanales a excepción de aquellos servicios discrecionales de duración superior a dos semanas, en los cuales el descanso se dará acumulado a la terminación del servicio.

El máximo de conducción continuada será de 4 horas, siendo obligatorio el realizar una pausa al cabo de este tiempo. La duración de esta pausa será establecida de acuerdo con los itinerarios y condiciones procurando que coincida con las horas de comida, etc.

Los descansos no podrán ser menores a los establecidos en la Ley.

Art. 15.º - HORAS DE ESPERA Y PRESENCIA.—Las horas de espera y presencia se abonarán por los importes que se fijan en la siguiente escala:

Conductor sin antigüedad, a 667 Ptas.
Conductor con 5% antigüedad, a 700 Ptas.
Conductor con 10% antigüedad, a 733 Ptas.
Conductor con 20% antigüedad, a 800 Ptas.
Conductor con 30% antigüedad, a 849 Ptas.
Conductor con 40% antigüedad, a 910 Ptas.
Conductor con 50% antigüedad, a 970 Ptas.
Conductor con 60% antigüedad, a 1.067 Ptas.

Tal y como prevé la Ordenanza del sector y el Decreto de 7 de mayo de 1976, para los transportes regulares las esperas en localidades distintas a las de principio y fin de trayecto, tanto si las empresas tienen en ellas garajes como si no los tienen, deben ser computadas como de trabajo siempre que el trabajador esté sujeto a la vigilancia del vehículo, y en caso de quedar libre durante dichas horas de espera deberán computarse por la mitad. En ningún caso estas horas tendrán el carácter de extraordinarias.

Se deducirá una hora del tiempo de espera a aquellos trabajadores que encontrándose fuera de su domicilio devenguen la dieta de comida.

Art. 16.º - TOMA Y DEJE DEL SERVICIO.—Por este concepto se computarán para el personal de movimiento 1 hora diaria como de trabajo efectivo, siendo como prevé la Ordenanza del sector, llevando además consigo la venta de billetes, liquidación y repostaje del vehículo.

Se considerará la jornada laboral comprendida entre la introducción de la llave de contacto en el vehículo hasta que es retirada por el trabajador para irse a su domicilio.

De dicho tiempo se considerará como tiempo efectivo de trabajo las horas de volante y 1 hora por los conceptos de toma y deje del servicio.

VENTA DE BILLETES.—Todo el personal que está sujeto a la venta de billetes en taquilla, se le computará como de trabajo el tiempo exigido por la empresa para tal cometido.

Art. 17.º - CALENDARIO LABORAL.—En esta materia se estará a lo dispuesto en el art. 34.4 del Real Decreto 1/1986, que perceptúa la obligatoriedad de las empresas a elaborar el calendario laboral en los dos primeros meses del año. El calendario se expondrá en sitio visible de la empresa, al que tengan fácil acceso los trabajadores de la misma.

Art. 18.º - VACACIONES ANUALES.—El personal sometido al presente Convenio disfrutará de un periodo de vacaciones de 30 días naturales. Este periodo será retribuido en función del salario real, es decir a razón del salario base, más la antigüedad.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá el derecho al disfrute o cobro de la parte proporcional correspondiente.

CALENDARIO DE VACACIONES: En los dos primeros meses del año, obligatoriamente, la empresa y los representantes de los trabajadores elaborarán, de común acuerdo, el calendario de vacaciones, reflejándose los distintos turnos en los que tomarán vacaciones cada trabajador de la empresa.

Art. 19.º - ASIGNACION DE SERVICIO.—Por razones de seguridad los conductores que hayan cumplido servicios diurnos quedarán excluidos de realizar seguidamente servicios nocturnos de largo recorrido, y a la inversa, los conductores que hayan realizado servicios nocturnos no podrán llevar a cabo a continuación servicios diurnos de largo recorrido.

Art. 20.º - DESCANSO SEMANAL.—Será de un día y medio ininterrumpido a disfrutar en la forma establecida en el Decreto 2.001 y demás disposiciones legales y reglamentarias en vigor, teniendo en cuenta que podrán acumularse como máximo bisemanalmente.

El descanso semanal obligatorio no será sustituible por compensación económica.

Art. 21.º - HORAS EXTRAORDINARIAS.—En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales y reglamentarias que lo desarrollan.

Art. 22.º - PLUS DE NOCTURNIDAD.—Los trabajadores que realicen su jornada laboral durante el periodo comprendido entre las 22

horas de la noche y las 6 horas de la mañana cobrarán un plus equivalente al 25% del salario base.

Art. 23.º - INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.—En los casos de baja por accidente laboral, la empresa completará al trabajador afectado a partir del 16.º día, a contar desde la fecha de baja, las prestaciones de I.L.T. hasta alcanzar el 100% del salario base Convenio, más antigüedad.

En el caso de enfermedad común con hospitalización, la empresa abonará al trabajador afectado, mientras éste permanezca internado en el hospital, un suplemento para completar la presentación de I.L.T. hasta totalizar el 100% del salario base más antigüedad, desde el día de la baja hasta el alta hospitalaria.

Art. 24.º - SEGURO COLECTIVO DE ACCIDENTES.—La empresa concertará en el plazo de 60 días, a contar desde la publicación del mismo en el B.O.P., un seguro que cubra el riesgo de muerte por accidente laboral y el de invalidez permanente absoluta por las mismas causas, por un capital de 3.000.000 de Ptas. como mínimo.

La empresa en todo caso queda exenta de responsabilidad en caso de quiebra de la Compañía tomadora del seguro.

Art. 25.º - JUBILACION ANTICIPADA.—Siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes, la empresa concederá un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que con diez años como mínimo de antigüedad en la misma se jubilen durante la vigencia de este Convenio, su cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años, 15 mensualidades de salario base más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años, 12 mensualidades de salario base más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años, 10 mensualidades de salario base más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años, 8 mensualidades de salario base más antigüedad.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años, 5 mensualidades de salario base más antigüedad.

Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de 3 meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Art. 26.º - RECONOCIMIENTO MEDICO.—Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a un reconocimiento médico anual obligatorio. El tiempo invertido para dicho reconocimiento será por cuenta de la empresa, hasta el límite de una jornada laboral, facilitando la empresa los medios de transporte necesarios.

Art. 27.º - RETIRADA DEL CARNE DE CONDUCIR.—Cuando a un conductor se le retire el carné de conducir por la Autoridad Judicial competente con motivo de una infracción de tráfico, siempre que se produzca manejando algún vehículo de la empresa o de su propiedad, cuando lo utilice en funciones de trabajo, y la retirada del carné no sea superior a seis meses, el mismo tendrá derecho a la reserva del puesto de acuerdo con las siguientes normas:

En el caso de que no haya disfrutado las vacaciones anuales, procederá a disfrutar la parte que tuviera pendiente.

En el caso de que en la empresa existiera un puesto de trabajo al que se pudiera adecuar al trabajador, se le asignará dicho puesto mientras dure la suspensión. En este caso la retribución será la acorde al puesto de trabajo que pase a desempeñar.

1.—En el caso de que no se le pudiera adecuar a otro puesto de trabajo, se considerará en situación de excedencia forzosa por inadecuación objetiva al puesto de trabajo con reserva de dicho puesto en tanto dure la sanción.

2.—En el caso de que transcurrido el periodo de retirada no pudiera reincorporarse a su puesto de trabajo, por causas objetivas, se procederá de la siguiente forma:

Si desempeñaba un puesto alternativo lo mantendrá.

Si se encontrara en situación de excedencia y se le pudiera reincorporar a otro puesto de trabajo se le asignará.

Si no se da ninguna de las dos circunstancias anteriores se mantendrá la situación de excedencia forzosa no retribuida con reserva del puesto de trabajo.

En todo caso, el trabajador podrá optar por la rescisión del contrato de trabajo por inadecuación objetiva a su puesto de trabajo.

Art. 28.º - MULTAS.—Las multas impuestas a consecuencia de infracciones al Reglamento de Transporte serán abonadas por la empresa.

Las que sean consecuencia de infracciones al Código de Circulación, imputables al trabajador, serán abonadas por éste.

Art. 29.º - UNIFORMIDAD.—La empresa en cumplimiento de las normas vigentes en esta materia entregará para el año 1997 las siguientes prendas: 1 pantalón de verano, 1 pantalón de invierno, 2 camisas de verano y 2 camisas de invierno al año y 1 jersey cada dos años, coincidiendo con los años pares, 1 casaca cada 4 años, coincidiendo con los años impares.

Art. 30.º - DERECHOS SINDICALES.—En cuanto a los derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, publicada en el B.O.E. de 2 de agosto de 1985.

La empresa facilitará a los representantes sindicales las horas necesarias, previa justificación y preaviso con 48 horas, para el normal desarrollo de sus funciones.

Art. 31.º - LICENCIAS.—La empresa concederá licencia retribuida a sus trabajadores en los siguientes casos y por el tiempo que también se indica:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio.

B) 2 días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y 2 días, así mismo, de licencia en caso de enfermedad común con hospitalización de padres, esposa, hijos o hermanos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

C) 1 día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

F) En los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) respectivamente, no se iniciarán servicios a partir de las 14 horas.

Art. 32.º - REGIMEN DISCIPLINARIO.—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.

Art. 33.º - FALTAS LEVES:

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

2. No comunicar a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa con la necesaria antelación para poder ser sustituido, si el productor no pertenece al servicio de movimiento; en caso de pertenecer a movimiento, la falta será grave.

Se exceptúan los supuestos en que exista causa plenamente justificada de imposibilidad manifiesta de avisar con antelación para ser sustituido en el servicio.

3. 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. 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. La incorrección en la relaciones con los usuarios.

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

7. 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. El retraso de uno a tres días en la entrega de la liquidación diaria.

Art. 34.º - FALTAS GRAVES:

1. 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. 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. La desobediencia injustificada, por motivos laborales, 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. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

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

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

12. 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.

Art. 35.º - FALTAS MUY GRAVES:

1. 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 afecten a los servicios de movimiento.

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

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

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

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

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

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

13. 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. La alegación de causas falsas para licencias o permisos.

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

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

17. 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. 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. 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.

Art. 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.

Art. 37.º - PRESCRIPCION DE LAS FALTAS.—Las faltas cometidas por los trabajadores prescriben a 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.

Art. 38.º - COMISION MIXTA.—Se constituye una Comisión Mixta co-

mo órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, compuesta paritariamente por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

La Comisión estará constituida:

Por la parte económica:

- D. Andrés Rolo Mendoza
- D. Victoriano Tendero Niño

Por la parte social:

- D. Andrés Barrado Moreno
- D. Luis Catalán González
- D. José A. Iglesias Flores

Las partes convienen en someter a esta Comisión cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación, desarrollo e interpretación del Convenio, para que esta Comisión Mixta emita su informe como trámite antes de acudir a la jurisdicción correspondiente.

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

ANEXO I

RETRIBUCIONES FIJAS 1999

<u>Categorías</u>	<u>Salario Base mes para cálculo antigüedad</u>	<u>Salario Base mes 1999</u>	<u>Sin Antigüedad</u>
Jefe de Servicio	110.679	127.936	1.919.040
Jefe de Sección	73.943	85.472	1.282.080
Jefe de Negociado	73.943	85.472	1.282.080
Oficial de Primera	73.767	85.268	1.279.020
Oficial de Segunda	73.767	85.268	1.279.020
Auxiliar	73.767	85.268	1.279.020
Jefe de Administración	73.966	86.557	1.298.355
Inspector	73.966	86.557	1.298.355
Conductor perceptor: 493 Ptas. por día de trabajo en Servicio Regular			
Conductor	73.966	85.500	1.282.500
Cobrador	72.721	84.059	1.260.885
Taquilleros (factor)	72.721	84.059	1.260.885
Jefe de Taller	74.131	85.691	1.285.365
Oficial de primera	73.966	85.500	1.282.500
Oficial de segunda	73.602	85.077	1.276.155
Oficial de tercera	73.602	85.077	1.276.155
Mozo, Lavacoches y Engrasador	73.203	84.617	1.269.255