

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 26 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo «Transporte de Mercancías por carretera de Badajoz y provincia», expte. 49/2000, de la provincia de Badajoz.

VISTO: El texto del Convenio Colectivo «TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE BADAJOZ Y PROVINCIA», con código informático 0600525, de ámbito provincial y funcional de Sector, suscrito el 2-8-2000, de una parte, por las Asociaciones AETRANS y A.G.T.-EXTREMADURA, y de otra por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, 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 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE 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 5/2000, de 8 de febrero, por el que se asignan competencias a la Consejería de Trabajo (DOE 10-2-2000); Decreto 6/2000, de 8 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura (DOE de 10-2-2000), y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE 27-2-96), esta Dirección General de Trabajo

A C U E R D A

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General Trabajo de la Consejería del mismo nombre, 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.

Mérida, 26 de octubre de 2000.

El Director General de Trabajo,
JOSE LUIS VILLAR RODRIGUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRANSPORTE DE MERCANCIAS
POR CARRETERA DE BADAJOZ Y SU PROVINCIA
PARA EL AÑO 2000 y 2001

ARTICULO 1.º - Partes firmantes

Este Convenio ha sido negociado y firmado de una parte como representación empresarial por la AETRANS y A.G.T.-EXTREMADURA, y de otra parte, por los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), representando 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 el Convenio.

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, servicios de mudanzas de muebles y todos aquellos otros que estén recogidos en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera, en adelante (Acuerdo General), que sustituye a la Ordenanza Laboral del Sector.

Será de directo cumplimiento y obligada observancia el Acuerdo General en su parte normativa obligacional que queda reservado al mencionado acuerdo.

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.

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.

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, duración y prórroga

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2000, y su duración será de dos años, del 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2001, siendo su denuncia automática a su finalización.

No obstante lo anterior, y con el objeto de evitar el 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 totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligatorio, 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 las tablas salariales anexas (I y II), que tendrán la calificación de salario base, las cuales tendrán efecto el 1 de enero de 2000, y 1 de enero de 2001 respectivamente, tendiendo a desarrollar las Categorías del Acuerdo General.

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, por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

ARTICULO 7.º - Revisión salarial

Se garantiza una revisión salarial, igual a la diferencia entre el IPC real publicado por el I.N.E. para el año 2000, y el 3,4%, efectuándose en este caso una revisión de la tabla salarial pactada para el año 2001, tan pronto se constate oficialmente.

ARTICULO 8.º - Descuelgue salarial

En lo referente a los incrementos salariales pactados se dará tra-

tamiento 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 veinticinco trabajadores que no estuvieran obligadas a realizar la auditoría el informe de un censor jurado de cuentas. En este último caso la financiación del informe del censor correría a cargo de la empresa.

En caso de informe favorable por cuenta de la Comisión paritaria, se establece un plazo de quince 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, respecto a todo ello, sigilo profesional.

ARTICULO 9.º - Gratificaciones

Todo trabajador afectado por el presente Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en 30 días de salario base más antigüedad y plus Convenio, pagaderas en los meses de marzo, julio y diciembre.

ARTICULO 10.º - Dietas

Para el año 2000, el valor mínimo de las dietas serán los más abajo referenciados, no obstante si algún trabajador viene percibiendo cantidades superiores las seguirá percibiendo en dicha cuantía como derecho personal.

Para 2000 quedan establecidas como siguen:

Agencias y servicios regulares: Comida y cena 1.395 ptas. por concepto, pernoctación 1.034 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 1.395 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 6.452 ptas. para todos los países europeos excepto Portugal.

Portugal: Comida y cena 1.602 ptas. por concepto y pernoctación 956 ptas.

Para el año 2001 tendrán los siguientes valores:

Agencias y servicios regulares: Comida y cena 1.436 ptas. por concepto, pernoctación 1.065 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 1.436 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 6.645 ptas. para todos los países europeos excepto Portugal.

Portugal: Comida y cena 1.650 ptas. por concepto y pernoctación 984 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 no 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 y permisos.—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:

Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, a los que seguirán los treinta días de vacaciones, aunque no coincidan con el calendario de vacaciones de la empresa, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

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 cuatro días.

Dos días por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber o imprevisto inexcusable de carácter público o 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 carné de conducir.

Un día por boda de familiar de primer 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 13.º - Seguridad y Salud Laboral

Las Empresas impulsarán los procedimientos y medidas necesarias con objeto de evitar los riesgos laborales, evaluar aquéllos que sean evitables, planificar su prevención y concertar o dotarse de mecanismos y/o recursos previstos en la normativa vigente.

A tal fin cumplirán y desarrollarán lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante L.P.R.L.), sus Reglamentos de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo y en especial:

— Las Empresas realizarán Mapas y Evaluaciones de Riesgos y constituirán o concertarán un Servicio de Prevención, todo ello con la participación efectiva de los/as Delegados/as de Prevención (en adelante D. Ps.) o el Comité de Seguridad y Salud si este existe.

Las Empresas acometerán la formación de los/as trabajadores/as para la evitación y prevención de riesgos y de los D. Ps. en materia de Seguridad y Salud, para lo que los D. Ps. tendrán derecho a un mínimo de 40 horas anuales de tiempo de trabajo destinado a dicha formación.

Los D. Ps. y miembros de los Comités de Seguridad y Salud dispondrán de un crédito horario adicional a las horas sindicales recogidas en este convenio de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones específicas.

Las Empresas (de menos de 30 trabajadores) que tengan un solo

Delegado de Personal reconocen a éste como Delegado de Prevención a todos los efectos (Competencias, facultades, garantías, obligaciones, etc.), previstas en la L.P.R.L. y sus Reglamentos, así como las de este Convenio.

Las Empresas que tengan más de un delegado/a de personal reconocerán como D.P. o D. Ps. aquél o aquéllos que les notifiquen los Delegados de Personal cuando efectúen su elección entre ellos en el número y requisitos que dispone la L.P.R.L.

Las Empresas de más de 50 trabajadores constituirán el CSS.

Se crea una comisión de S. y S. para el ámbito de este Convenio Colectivo, de carácter paritario, para el seguimiento de los acuerdos de este Convenio, del Acuerdo General de T.M.C. en esta materia, así como para la evaluación de la aplicación de la L.P.R.L. y sus Reglamentos en el sector y ámbito afectado.

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 serán a cargo de la empresa.

Los Comités y los Delegados de Prevención participarán de forma activa 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, asimismo se instalarán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas, para su uso personal, así como servicios higiénicos adecuados.

ARTICULO 14.º - Accidentes de tráfico

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 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 esta sea imputable al trabajador.

Trabajos distintos a la categoría profesional.—Los trabajadores po-

drán 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 15.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 16.º - Seguros

Las empresas concertarán una póliza de seguros que cubra los gastos de muerte e incapacidad absoluta derivada de accidente de trabajo, la cuantía de dicha póliza será de 3.500.000 pesetas, siendo abonada la cuota por la empresa. En todo caso la Empresa abonará directamente dicha indemnización en caso de no tener concertada adecuadamente dicha cobertura.

ARTICULO 17.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 18.º - Jubilación 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 19.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 20.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 ocho mil pesetas (8.000 ptas.), abonable en las 15 pagas.

Plus de transporte, es un complemento extrasalarial que tendrá una cuantía de cinco mil pesetas (5.000 ptas.), por cada trabajador, sea cual fuere su categoría.

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 21.º - Ropa de trabajo

Los trabajadores afectados por este Convenio recibirán dos monos, buzos o prenda similares al año, así como cinturón riñonera y casco antirruídos para los maquinistas, mecánicos y personal afectado por contaminación acústica.

ARTICULO 22.º - Jornada semanal

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la duración de la jornada semanal será de cuarenta 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 caso de desacuerdo resolverá la comisión paritaria. En jornada continuada se establece un descanso de treinta minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

ARTICULO 23.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 aquel 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 máximos de conducción. 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 mínimos. 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 alcanzarán 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.

Si por norma legal, se modificasen alguno de los tiempos aquí convenidos, tal modificación se aplicaría en este Convenio.

ARTICULO 24.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.

Asimismo, 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 ochenta y siete (1.287) pesetas para 2000 y de mil trescientas veinticinco (1.325) pesetas para 2001.

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extra 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 25.º - Mercancías 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 26.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 27.º - Derechos de reunión

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, éste 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 28.º - Contratación laboral

El ingreso en el trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite alguna de las partes en cualquier momento de la relación laboral. Dicho ingreso podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable atendiendo siempre a la causa que define cada una de las modalidades de contratación.

Se desarrolla por las partes firmantes de este Convenio Colectivo el fomento de la contratación indefinida, y para tal fin acuerdan:

- Los trabajadores que a la firma de este Convenio estén o sean empleados por la misma Empresa o grupo de Empresas en una o varias modalidades de contratación de las legal o convencionalmente previstas durante un tiempo igual o superior a 3 años, dentro de un periodo de 5 años, pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla, salvo los contratados expresamente por interinidad o sustitución.
- Al amparo de lo establecido en la Disposición Adicional primera de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, y con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados o empleados sujetos a contratos temporales, se podrá contratar/convertir en/a Contratos para el fomento de la contratación indefinida además de a aquellos trabajadores previstos específicamente en dicha ley, a los que estén vinculados a la empresa a través de un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, cualquiera que fuese la fecha de su celebración y durante la vigencia del presente Convenio. Estas contrataciones podrán ser objeto de incentivos y/o subvenciones, que en materia de Seguridad Social, de carácter fiscal, etc., tanto de ámbito estatal como autonómico existan para ello.

ARTICULO 29.º - Revisiones mecánicas

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 30.º - Antigüedad

Los trabajadores que bajo cualquier modalidad de contratación estén 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 bienio y del 10% para cada quinquenio.

Los trabajadores que comenzaron a computar la antigüedad a partir del 1 de julio de 1996 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.

No se aplicará este nuevo sistema referido en el párrafo anterior a los trabajadores que a la fecha 30 de noviembre de 1998 vengán percibiendo cantidades como complemento personal de antigüedad, tales como el primer bienio, a quienes se les respetará a título personal el derecho a seguir cobrando y consolidando el complemento de antigüedad por el anterior sistema de bienios y quinquenios.

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

ARTICULO 31.º - Régimen 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, sin la debida justificación, 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 por 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 circulación: 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.

En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en el Capítulo VII (Régimen Disciplinario) del Acuerdo General.

ARTICULO 32.º - Comisión 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.

ARTICULO 33.º - Resolución de conflictos

Con el fin de contar con un adecuado sistema de solución de los conflictos laborales, en un marco de diálogo y concertación de las condiciones laborales, ambas representaciones acuerdan formalizar su expresa adhesión conjunta al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y a su reglamento de aplicación, sin perjuicio y en consonancia de lo que se dispone a continuación.

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 trami-

tación 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 en el compromiso arbitral consten, 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 absten-

drán 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 y 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 antigüedad.
- Reclamaciones de cantidad que no excedan de 200.000 ptas.
- Derechos sindicales.
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- 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 considerarán 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, carretera de Santa Marta, n.º 2, de Almendralejo.

ARTICULO 34.º - Disposición Final

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, y demás legislación aplicable.

A N E X O I

TABLAS SALARIALES AÑO 2000

CATEGORIAS	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE MES
Jefe de tráfico	G I sup y técnico	93.000 ptas.
Oficial 1.ª y 2.ª	G II administración	93.000 ptas.
Oficial de 1.ª de oficios	G IV serv aux. taller	93.000 ptas.
Conductor mecánico	G III movimiento	93.000 ptas.
Conductor gruista	G III movimiento	93.000 ptas.
Conductor repartidor vehíc. de p.m.a. 20 tm.	G III movimiento	93.000 ptas.
Conductor	G III movimiento	91.600 ptas.
Oficial de 2.ª de oficios	G IV serv aux. taller	91.600 ptas.
Auxiliar administrativo	G II administración	90.000 ptas.
Auxiliar de almacén	G III movimiento	90.000 ptas.

Conductor repart. vehic. lig.	G III movimiento	90.000 ptas.
Guarda	G IV serv aux	90.000 ptas.
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	88.500 ptas.
Ordenanza	G IV serv aux	88.500 ptas.
Auxiliar	G II administración	88.500 ptas.

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

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

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario base asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

Los atrasos salariales correspondientes al año 2000 serán abonados por las Empresas a sus trabajadores antes del 15 de octubre de 2000.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2001

CATEGORIAS	GRUPO PROFESIONAL	SUELDO BASE MES
Jefe de tráfico	G I sup y técnico	95.790 ptas.
Oficial 1. ^a y 2. ^a	G II administración	95.790 ptas.
Oficial de 1. ^a de oficios	G IV serv aux. taller	95.790 ptas.
Conductor mecánico	G III movimiento	95.790 ptas.
Conductor gruista	G III movimiento	95.790 ptas.
Conductor repartidor vehíc. de p.m.a. 20 tm.	G III movimiento	95.790 ptas.
Conductor	G III movimiento	94.348 ptas.
Oficial de 2. ^a de oficios	G IV serv aux. taller	94.348 ptas.
Auxiliar administrativo	G II administración	92.700 ptas.
Auxiliar de almacén	G III movimiento	92.700 ptas.
Conductor repart. vehic. lig.	G III movimiento	92.700 ptas.

Guarda	G IV serv aux	91.155 ptas.
Ayudante y/o mozo especializado	G III movimiento	91.155 ptas.
Ordenanza	G IV serv aux	91.155 ptas.

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

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

Las categorías no expresamente enumeradas percibirán un salario base asimilable a los arriba acordados en función a criterios de proporcionalidad en la responsabilidad y/o funciones de la categoría que se desempeñe en comparación con las que aquí se enumeran.

RESOLUCION de 2 de noviembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se determina la publicación del texto del Acuerdo Marco de Funcionarios del Ayuntamiento de Talavera la Real, de la provincia de Badajoz.

Visto el texto del Acuerdo Marco de Funcionarios del Ayuntamiento de Talavera la Real, de Ambito Local y Funcionarioal, suscrito el 9 de octubre de 2000, de una parte, por la representación del Ayuntamiento de Talavera la Real, encabezada por su Alcalde, y de otra por los Delegados Sindical y de Personal y representaciones sindicales, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de regulación de los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, modificada por leyes 7/1990, de 19 de julio, y 18/1994, de 30 de junio, el cual establece que los Acuerdos entre las Administraciones Públicas y sus Funcionarios serán remitidos a la Oficina Pública a que se refiere la Ley Orgánica de Libertad Sindical a los efectos de su inmediata publicación en los Diarios Oficiales correspondientes, en relación con el artículo 8.5 del Estatuto de Autonomía de Extremadura, esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA

Disponer la publicación del Acuerdo Marco de Funcionarios del