

Final: C.T. proyectado "Coliseo".
 Términos municipales afectados: Don Benito.
 Tipos de línea: Subterránea.
 Tensión de servicio en Kv: 13,2.
 Materiales: Homologados.
 Conductores: Aluminio.
 Longitud total en Kms.: 0,033.
 Emplazamiento de la línea: C/ Poeta del T.M. de Don Benito.

ESTACIÓN TRANSFORMADORA:

Tipo: Cubierto.

N. de transformadores:

Número	Relación de transformación
2	13,200 / 20,000 0,400 / 0,230

Potencia total en transformadores en KVA: 2.000.

Emplazamiento: Don Benito, C/ Poeta, s/n. en el T.M. de Don Benito.

Presupuesto en euros: 32.174,49.

Presupuesto en pesetas: 5.353.385.

Finalidad: Suministro eléctrico al nuevo edificio "Coliseo" del T.M. de Don Benito.

Referencia del Expediente: 06/AT-001998-016057.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 6 de noviembre de 2003.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
 JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 6 de noviembre de 2003, del Servicio Territorial de Badajoz, autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-001998-016084.

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Félix González, S.A. con domicilio en: Don Benito, C/ Ayala, nº 3 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (BOE 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Félix González, S.A. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

ESTACIÓN TRANSFORMADORA:

Tipo: Cubierto.

N. de transformadores:

Número	Relación de transformación
2	13,200 / 20,000 0,400 / 0,230

Potencia total en transformadores en KVA: 2.000.

Emplazamiento: Don Benito, C/ Poeta, s/n. en el T.M. de Don Benito.

Presupuesto en euros: 28.094,19.

Presupuesto en pesetas: 4.674.480.

Finalidad: Suministro eléctrico al nuevo edificio "Santo Ángel" de la localidad de Don Benito.

Referencia del Expediente: 06/AT-001998-016084.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 6 de noviembre de 2003.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,
 JUAN CARLOS BUENO RECIO

RESOLUCIÓN de 10 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Mirat, S.A. de Transportes de Viajeros por carretera, para sus trabajadores en la provincia de Cáceres. (Expte.: 36/2003).

VISTO: el contenido del Convenio Colectivo para la empresa S.A. MIRAT de Transportes de Viajeros por carretera, para sus trabajadores en la Provincia de Cáceres, con Código Informático 1000672, de ámbito Local, suscrito el 26-9-2003, entre los representantes de la empresa, en representación de una parte, y por los Delegados de Personal, 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 (B.O.E. 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 (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos 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. 17-5-1995); Decreto del Presidente 15/2003, de 27 de junio, por el que se modifican la denominación y el número de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto del Presidente 26/2003, de 30 de junio, por el que se distribuyen las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Decreto 136/2003, de 29 de julio, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía y Trabajo; esta Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Diario Oficial de Extremadura" y en el "Boletín Oficial de la Provincia" de Cáceres.

Mérida, a 10 de noviembre de 2003.

El Director General de Trabajo,
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

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

Artículo 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.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio tiene carácter de empresa y regirá, por tanto, en los centros de trabajo de SOCIEDAD ANÓNIMA MIRAT para todo su personal incluido en la actividad de Transportes de Viajeros por Carretera, en la provincia de Cáceres.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003 cualquiera que sea la fecha de publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 3.- Concurrencias del Convenio.

El presente Convenio regirá en sus propios términos y sin variación alguna durante el año 2003. 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.

Artículo 4.- Compensación y absorción.

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.

Artículo 5.- Legislación 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.

Artículo 6.- Denuncia.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 1 de enero del año 2004, sin necesidad de comunicación por escrito.

Artículo 7.- Vinculación 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.

Artículo 8.- Condiciones económicas.

Salarios. Desde 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre del mismo año, serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el Anexo del presente convenio.

Artículo 9.- Plus Convenio.

Se establece un plus de convenio para todo el personal de 30 € mensuales.

Artículo 10.- 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.

Artículo 11.- 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 los 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 del tiempo de servicio.

Artículo 12.- Quebranto de moneda.

Los trabajadores que manejen o realicen ingresos, así como pagos, serán responsables y por ello percibirán una indemnización mensual de 18,03 €.

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 de un mes.

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

Artículo 13.- Plus de transporte.

Se establece la cantidad de 60,10 € mensuales en concepto de plus de transporte para todo el personal afectado por este convenio.

Artículo 14.- Dietas.

Dentro de este capítulo es preciso hacer las siguientes distinciones:

1) TRANSPORTES REGULARES: 29,29 €, distribuidas de la siguiente forma: 6,76 € para comida e igual cantidad para cena y 15,78 € para alojamiento y desayuno.

2) TRANSPORTES DISCRECIONALES:

a) Servicios dentro del territorio nacional y Portugal: 36,06 € siempre que no se pernocte o esté incluido en BONO, 48,08 € siempre que se pernocte y no vaya incluido en BONO, 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: 60,10 € o gastos a justificar más 12,02 € 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 8,07 € diarios 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.

Artículo 15.- 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 y pausas obligatorias será el establecido por Ley en cada momento. 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.

Artículo 16.- 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 4,21 €

Conductor con 5% antigüedad a 4,21 €

Conductor con 10% antigüedad a 4,41 €

Conductor con 20% antigüedad a 4,81 €

Conductor con 30% antigüedad a 5,10 €

Conductor con 40% antigüedad a 5,56 €

Conductor con 50% antigüedad a 5,86 €

Conductor con 60% antigüedad a 6,41 €

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.

Artículo 17.- 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.

Artículo 18.- 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.

Artículo 19.- 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.

Artículo 20.- Asignación 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.

Artículo 21.- Descanso semanal.

Será de un día y medio ininterrumpido a disfrutar en la forma establecida en el Decreto 2001 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.

Artículo 22.- 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.

Artículo 23.- 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.

Artículo 24.- Incapacidad laboral transitoria.

En los casos de baja por accidente laboral, la empresa completará al trabajador afectado a partir del 16º 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.

Artículo 25.- 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 24.040,48 € como mínimo.

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

Artículo 26.- Jubilación 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.

Artículo 27.- Reconocimiento médico.

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.

Artículo 28.- Retirada del carnet de conducir.

Cuando a un conductor se le retire el carnet 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 carnet 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.

Artículo 29.- Multas.

Las multas impuestas como 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.

Artículo 30.- Uniformidad.

La empresa en cumplimiento de las normas vigentes en esta materia entregará para el año 2002 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.

Artículo 31.- 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.

Artículo 32.- Licencias.

La empresa concederá licencia retribuida a sus trabajadores en los siguientes casos y por el tiempo que también se indica:

- 1) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) 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.
- 3) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- 4) 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 I 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.

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

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

Artículo 33.- Régimen 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.

Artículo 34.- 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 las 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.

Artículo 35.- 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.

Artículo 36.- 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 afectaren 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.

20) 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.

Artículo 37.- Sanciones.

1) Por faltas LEVES:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2) Por faltas GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 30 días.

3) Por faltas MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 meses.

Despido.

Artículo 38.- Prescripción 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.

Artículo 39.- Comisión mixta.

La Comisión Mixta estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la empresa, quienes designarán entre sí dos Secretarios, más un suplente por cada parte.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales en número máximo de uno por Organización firmante.

Asimismo la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la solución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Mixta deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

Las cuestiones y conflictos serán presentados a la Comisión Mixta a través de los trabajadores o representantes de la empresa.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Mixta, tendrán carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el que se definirán los trámites y formas del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.).

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (15 días para asuntos ordinarios y 5 días para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de los asuntos.

La Comisión estará constituida:

Por la parte económica:

D. Andrés Rolo Mendoza

D. Victoriano Tintero Niño

D. Manuel Mirat Celdrán

Por la parte social:

D. Antonio José Campos Barrado

D. Luis Catalán González

D. Ángel Caballero Portillo

Artículo 40.- Cláusula de sumisión al servicio regional de mediación y arbitraje previsto en el ASEC-EX y en su reglamento de aplicación.

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá, en los términos previstos en el ASEC-EX y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura, siempre que el conflicto se origine en los ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada conflicto o discrepancia de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar.

ANEXO**RETRIBUCIONES FIJAS 2003**

Categorías	Salario base mes para calculo de antigüedad	Salario base mes 2003	Total anual sin antigüedad
Jefe de servicio	665,19	888,57	13.328,52
Jefe de sección	444,41	607,68	9.115,19
Jefe de negociado	444,41	607,68	9.115,19
Oficial de primera	443,35	606,34	9.095,17
Oficial de segunda	443,35	606,34	9.095,17
Auxiliar	443,35	606,34	9.095,17
Jefe de administración	444,54	614,86	9.222,94
Inspector	444,54	614,86	9.222,94
Conductor	444,54	608,36	9.125,40
Cobrador	437,06	598,31	8.974,69
Taquillero (factor)	437,06	598,31	8.974,69
Jefe de taller	445,54	609,14	9.137,08
Oficial de 1º	444,54	608,36	9.125,44
Oficial de 2º	442,36	605,06	9.075,92
Oficial de 3º	442,36	605,06	9.075,92
Mozo lavacoches y engrasador	439,96	602,02	9.030,27

Conductor perceptor: 4,66 € por día de trabajo en servicio regular

CONSEJERÍA DE FOMENTO

RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2003, de la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, por la que se aprueba definitivamente la revisión de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal de Jaraíz de la Vera.

La Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, en sesión de 15 de julio de 2003, adoptó la siguiente resolución:

Visto el expediente de referencia, así como los informes emitidos por el personal adscrito a la Dirección General de Urbanismo, Arquitectura y Ordenación del Territorio y debatido el asunto.

De conformidad con lo previsto en el artículo 6 del Decreto 187/1995, de 14 de noviembre, sobre atribuciones de los órganos urbanísticos y Ordenación del Territorio de la Junta de Extremadura (D.O.E. nº 136, de 21 de noviembre), corresponde el conocimiento

del asunto más arriba señalado, al objeto de su resolución, a la Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, adoptando la que proceda, de conformidad con lo previsto en la Ley 13/1997, de 23 de diciembre, reguladora de la actividad urbanística de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en relación con el artículo 114 del Texto Refundido de la Ley sobre el Régimen del Suelo y Ordenación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1992 de 26 de junio, y en el artículo 132 del Reglamento de Planeamiento, aprobado por Real Decreto 2159/1978, de 23 de junio.

En su virtud, esta Comisión de Urbanismo y Ordenación del Territorio de Extremadura, vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

ACUERDA

1.º) Aprobar definitivamente la Revisión de las Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal epigrafiada.

2.º) Publicar como Anexo a esta resolución, su Normativa Urbanística.

Contra esta resolución, que no es definitiva en vía administrativa, podrá recurrir en alzada en el plazo de un mes, contado a partir