

Ayuntamiento que la fase anterior ha sido en su totalidad satisfecho y que se ha invertido total y exclusivamente en la ejecución de las obras objeto de la ayuda.

La subvención cuya concesión se propone es específico por razón de su objeto, por lo que no es posible someterla al principio de pública concurrencia, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 13.3 de la Ley 2/1990 de 2 de febrero.

Sevilla, 14 de junio de 1991

JUAN JOSE LOPEZ MARTOS
Consejero de Obras Públicas y Transportes

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Secretario General Técnico, Director General de Arquitectura y Vivienda y Delegado Provincial de Sevilla.

CONSEJERIA DE AGRICULTUA Y PESCA

RESOLUCION de 11 de junio de 1991, del Instituto Andaluz de Reforma Agraria, por la que se dispone la publicación de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el Recurso núm. 3589/87 interpuesto por doña Rocio Inés y doña Estrella María Sillero Alvarez. (Res. 31/91).

Para general conocimiento, se publica en sus propios términos el follo de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativa en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en fecha 28 de diciembre de 1990, desestimatoria del Recurso Contencioso-Administrativo interpuesto por la Procuradora Doña Pilar Acosta en nombre y representación de Doña Rocio-Inés y Doña Estrella-María Sillero Alvarez contra la Resolución de fecha 28 de septiembre de 1987, de la Consejería de Agricultura y Pesca, desestimatoria del Recurso de Alzada entablado contra la Resolución del Presidente del Instituto Andaluz de Reforma Agraria de 30 de marzo de 1987, que acordaba el desalojo de la finca «Garabato» incluido en el expediente de expropiación forzosa realizado en la Zona Regable Genil-Cabra, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Que estimando el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 3589/87 interpuesto por la procuradora Doña Pilar Acosta en nombre y representación de Doña Rocio-Inés y Doña Estrella-María Sillero Alvarez contra los actos precitados en el fundamento jurídico primero de esta Sentencia que declaramos ajustados a Derecho. Sin costas.»

En su virtud, esta Presidencia, de conformidad con lo establecido en el art. 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio de Poder Judicial y a tenor de lo preceptuado en los art. 103 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida Sentencia.

Sevilla, 11 de junio de 1991.— El Presidente, Joan Corominas Masip.

RESOLUCION de 11 de junio de 1991, del Instituto Andaluz de Reforma Agraria, por la que se dispone la publicación de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el Recurso núm. 3590/87 interpuesto por doña María del Valle Palma Palma. (Res. 32/91).

Para general conocimiento, se publica en sus propios términos el follo de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 1 de febrero de 1991, desestimatoria del Recurso Contencioso-Administrativo núm. 3590/91, interpuesto por la Procuradora Doña Pilar Acosta en nombre de Doña María del Valle Palma Palma contra la Resolución de fecha 29 de septiembre de 1987, de la Consejería de Agricultura y Pesca, desestimatoria del Recurso de Alzada entablado contra la Resolución del Presidente del Instituto Andaluz de Reforma Agraria de 30 de marzo de 1987,

que acordaba el desalojo de la finca «Acebuchal Nuevo» incluida en el expediente de expropiación forzosa relativo a los realizados en la Zona Regable Genil-Cabra, cuyo tenor literal es el siguiente:

«Que desestimamos el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 3590/87 interpuesto por la procuradora Doña Pilar Acosta en nombre y representación de Doña María del Valle Palma Palma contra los actos precitados en el fundamento jurídico primero de esta Sentencia que declaramos ajustados a Derecho. Sin costas.»

En su virtud, esta Presidencia, de conformidad con lo establecido en el art. 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio de Poder Judicial y a tenor de lo preceptuado en los art. 103 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida Sentencia.

Sevilla, 11 de junio de 1991.— El Presidente, Joan Corominas Masip.

RESOLUCION de 12 de junio de 1991, del Instituto Andaluz de Reforma Agraria, por la que se dispone la publicación de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el Recurso núm. 3594/87 interpuesto por don Antonio Rodríguez Sevillano. (Res. 33/91).

Para general conocimiento, se publica en sus propios términos el fallo de la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de fecha 18 de febrero de 1991, desestimatoria del Recurso Contencioso-Administrativo núm. 3594/91 interpuesto por Don Antonio Rodríguez Sevillano, representado por la Procuradora Sra. Acosta Sánchez, contra la Resolución de fecha 28 de septiembre de 1987, de la Consejería de Agricultura y Pesca de Andalucía, desestimatoria del Recurso de Alzada entablado contra la Resolución del Presidente del Instituto Andaluz de Reforma Agraria de 30 de marzo de 1987, que acordaba el desalojo de la finca «Mazarrillo» incluido en el expediente de expropiación forzosa núm. 3 de la Zona Regable Genil-Cabra, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Que desestimamos el Recurso Contencioso-Administrativo formulado por Don Antonio Rodríguez Sevillano, representado por la Procuradora Sra. Acosta Sánchez, contra los actos que recoge el fundamento jurídico primero de esta Sentencia que declaramos ajustados a Derecho. Sin costas. Y a su tiempo con certificación de esta Sentencia para su cumplimiento, devuélvase el expediente administrativo al lugar de procedencia.»

En su virtud, esta Presidencia, de conformidad con lo establecido en el art. 118 de la Constitución, 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio de Poder Judicial y a tenor de lo preceptuado en los art. 103 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto que se cumpla en sus propios términos la referida Sentencia.

Sevilla, 12 de junio de 1991.— El Presidente, Joan Corominas Masip.

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 13 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordeno la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial de la Empresa Damas, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Damas, S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social con fecha 12 de junio de 1991, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 27 de mayo de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/84 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 13 de junio de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE DAMAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO EN 1.991 ENTRE LA DIRECCION EMPRESARIAL Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL.

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ART.1: Ambito de aplicación, funcional, personal y territorial:

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa DAMAS, S.A. y a su personal, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Huelva y Sevilla, regulando las relaciones laborales entre ambas partes y afectando a la totalidad de las plantillas de personal que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, o que ingresen en los mismos durante el periodo de vigencia establecido en los artículos siguientes, quedando únicamente exceptuados:

a).-El personal sanitario, por las características especiales que concurren en la realización de sus servicios.

b).-Las personas excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores.

c).-El personal subrogado de la empresa J. Tejero y Cía, S.R.C., que se rige por el Convenio Interprovincial de Empresas Distribuidoras de Productos Petrolíferos.

d).-El personal subrogado de la empresa La Estellés, S.A. de Automóviles, que se rige por el Convenio Provincial de Badajoz.

ART.2: Duración y vigencia:

El presente Convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, el día 1 de Enero de 1.991, cualquiera que sea la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral o de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Su vigencia será de dos años, es decir, hasta el día 31 de Diciembre de 1.992 inclusive.

ART.3: Denuncia y prórroga:

El presente convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediare denuncia alguna por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formulará, bien por ambas partes de común acuerdo, dirigiendo escrito al efecto a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, bien por una parte dirigiendo escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, poniendo de manifiesto tal denuncia de convenio.

Una vez denunciado este Convenio en plazo y forma, ambas partes están obligadas a iniciar la nueva negociación del mismo.

ART.4: Garantía personal:

Las situaciones personales individuales, que excedan de lo pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por la empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

ART.5: Vinculación a la totalidad:

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello quedarán sin efecto los acuerdos tomados si por la Autoridad o Jurisdicción laboral se declarase la nulidad de alguno de los términos de este convenio o pacto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten, ya que

para este supuesto será de aplicación la cláusula de compensación y absorción establecida en el Art.6 de este texto.

CAPITULO II: COMPENSACION Y ABSORCION

ART.6:-

Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en este Convenio, sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieron (ya lo fuesen por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa), de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquellas otras de origen legal, reglamentario, etc.

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto global, serán compensables y absorbibles por las que se establezcan por disposiciones legales o reglamentarias que en el futuro se dicten.

CAPITULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO

ART.7:-

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a la Ordenanza Laboral y demás disposiciones legales en vigor.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la creación y supresión de líneas y servicios, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, movilidad y distribución del personal en la forma reglamentariamente prevista, así como la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.

Los representantes de los trabajadores del centro o centros afectados serán informados y oídos previamente en la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como en la fijación de tiempos de recorrido.

CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICAS

ART.8: Retribuciones:

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán las que se detallan a continuación, con la advertencia de que los productores contratados para jornada laboral inferior a la normal, recibirán la parte proporcional que les corresponda:

A). Sueldo o salario base: El sueldo o salario base de cada categoría será el que figura en la tabla salarial anexa a este convenio.

B). Aumentos por antigüedad:

a). Durante el año 1.991: El personal de plantilla fijo de empresa percibirá aumentos por años de servicio, consistentes en dos bienios del 5% cada uno de ellos, y seis quinquenios del 5% cada uno, calculados en ambos casos sobre los sueldos o salarios base que se fijan en la tabla salarial anexa.

b). Durante el año 1.992: El personal de plantilla fijo de empresa percibirá aumentos por años de servicio, consistentes en dos bienios del 5% cada uno de ellos, un trienio del 5% y seis quinquenios del 5% cada uno, calculados en todos los casos sobre los sueldos o salarios base vigentes para dicho año de 1.992.

C). Asignación de puesto de trabajo: La Asignación de puesto de trabajo consistirá en una cantidad global mensual, fijándose su importe para cada categoría profesional en la tabla salarial anexa.

El importe de la asignación de puesto de trabajo ha sido estudiado como promedio de devengo por jornada de trabajo. Por tanto, de su cuantía mensual se deducirá la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral en que el trabajador no asista al trabajo ni preste servicio. No obstante, como únicas excepciones, no se deducirá parte proporcional alguna de la asignación de puesto de trabajo, a los representantes del personal que en horas laborales se vean obligados a ausentarse de su centro de trabajo para asistir a las reuniones legales, debidamente convocadas y, con carácter general, a todos los trabajadores durante su periodo de vacaciones y en las situaciones de licencias retribuidas.

La asignación de puesto de trabajo es una cantidad global en la que se hallan incluidas:

a).-Las compensaciones por transporte, cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billeteaje y liquidación de recaudación.

b).-El suplemento señalado en el ART.58, núm.2 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera para el Conductor receptor, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

c).-La compensación por toma y deja del servicio, cuando proceda.

d).-Un máximo de DIEZ horas de espera y/o presencia en cómputo semanal de jornada o bien VEINTE horas de presencia y/o espera en cómputo bisemanal de jornada durante el año 1.991 y durante el año 1.992 un máximo de

SEIS horas de espera y/o presencia en cómputo semanal de jornada o bien DOCE horas de espera y/o presencia en cómputo bisemanal de jornada, en aquellas líneas y servicios en las que proceda el abono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, Real Decreto 2.001/83 y demás legislación que en cada momento se halle en vigor. (El tiempo que el conductor permanezca en carretera, reparando una avería surgida en ruta, será tiempo de trabajo efectivo).

e).-El tiempo que invierte el conductor en el repostado del vehículo y una gratificación a los conductores de transportes de mercancías por limpieza de camiones, cubas y semirremolques.

f).-Al objeto de evitar dudas e interpretaciones erróneas, se considera necesario puntualizar que la Asignación de Puesto de Trabajo de productores en aquellas líneas o servicios en los que pueden producirse el devengo de horas de espera y/o presencia, de toma y deja del servicio, o de todos los conceptos a la vez, así como el suplemento señalado en el ART. 58, núm. 2 de la Ordenanza Laboral de Transportes, la Asignación ha sido estudiada y calculada incluyendo en su importe dichos conceptos en cómputo anual ponderado, por lo que cualquier cuestión que pudiere suscitarse al respecto, deberá ser sustanciada y resuelta, previo un cómputo anual comparativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de las horas de espera y/o presencia, compensación por toma y deja del servicio y suplemento del ART. 58, núm. 2 de la Ordenanza Laboral, que en el mismo periodo hubiese acreditado el trabajador, con arreglo a la legislación vigente.

A los propios efectos se hace constar que el haber ordenado en forma de cantidad única la Asignación de puesto de trabajo, agrupando en una sola cifra todos los conceptos y devengos mencionados en los párrafos anteriores, lo ha sido con el deseo de proporcionar una mayor simplificación del recibo de salarios, bien entendido que tal agrupación de conceptos y devengos en ningún caso podrá desvirtuar el carácter y naturaleza de cada uno de ellos, y toda vez que los mismos se hallan incluidos y comprendidos en el importe de la Asignación de Puesto de Trabajo, el pago de esta Asignación surtirá plenos efectos liberatorios, en cuanto a todos y cada uno de los repetidos conceptos y devengos.

A los productores que no devenguen los anteriores conceptos y devengos, se entiende que la asignación de puesto de trabajo es una gratificación de la empresa para compensar posibles desajustes remuneratorios.

D).-Gratificaciones Extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano se abonarán respectivamente los días 21 de Diciembre y 16 de Julio, en cuantía de 51.500 Pts. cada una de ellas.

Las gratificaciones extraordinarias de Participación en beneficios y Otoño se abonarán respectivamente el día 14 de Marzo y conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de Septiembre, en cuantía de 51.500 Pts. cada una de ellas.

Las citadas gratificaciones se abonarán a cada productor, sea cual fuere su remuneración, antigüedad en la empresa, categoría profesional y modalidad de su trabajo. Únicamente se exceptúa el personal que hubiere faltado al trabajo injustificadamente, el personal en situación de excedencia, y el que hubiere permanecido un mínimo de doce meses en I.L.T.

E).-Incentivo a los conductores perceptores: Con el fin de incentivar a los conductores perceptores la expedición de billetes, con máquina expendedora o sin ella, para evitar de este modo aglomeraciones en las taquillas, y que se procure no dejar viajeros en tierra en las paradas eventuales, sin que ello suponga crear nuevas obligaciones a tales productores, se abonará este incentivo que consistirá en percibir el conductor perceptor, el día que expenda billetes, las siguientes cantidades:

--Por los primeros 20 billetes no percibirá nada.

--De 20 a 40 billetes, percibirá 7 Pts. y ochenta y nueve céntimos por billete.

--De 40 a 60 billetes expendidos, percibirá 6 Pts. y cincuenta y siete céntimos por billete.

--De 60 a 70 billetes expendidos, percibirá 3 Pts. y noventa y cuatro céntimos por billete.

--Por cada billete que exceda de 70 al día percibirá veinticinco céntimos por billete.

El número de billetes expendidos al día, expuestos en la escala anterior, será la media de billetes diarios expendidos durante el mes natural de que se trate.

F).-Plus de Convenio:
a).-Durante 1.991: Consistirá en una cantidad mensual de 4.000 Pts. para todas las categorías.

b).-Durante 1.992: La cantidad antes reseñada de 4.000 Pts. mensuales se incrementará en el tanto por ciento de aumento que experimente el I.P.C., en el conjunto nacional, en el periodo relativo al año natural de 1.991 respecto al año natural de 1.990, más dos puntos, y al resultado se le sumarán 3.000 Pts. La suma total

resultante será la asignación de plus de convenio a percibir por todas las categorías profesionales durante 1.992.

Art.9: Horas de presencia: Las horas de espera y/o presencia que corresponda abonar por exceder de las pactadas en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior, se abonarán a razón de 500 Pts. cada una.

Tales horas serán computadas por entero o por mitad en los supuestos que se determina en la legislación vigente.

Se entenderá que los conductores quedan afectos a la vigilancia del vehículo cuando un superior le ordene expresamente tal circunstancia.

A efectos de pago del tiempo de presencia y/o espera pactado en el párrafo primero de este artículo, la jornada semanal o bisemanal se computará conforme a la fórmula que seguidamente se expone, pagándose en consecuencia el tiempo de espera o presencia que corresponda a tenor de lo pactado en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior, teniéndose en cuenta que se sumarán los "TE" que resulten durante los días trabajados en la semana o bisemana:

** HFS - HIS = TT

** TT - TE - TC = TP

Siendo:

HFS= Hora de llegada del último servicio que el productor realice en el día.

HIS= Hora de salida oficial del primer servicio que el productor realice en el día.

TT= Tiempo total de la suma de trabajo efectivo, más tiempo de espera o presencia, más descanso para la comida.

TE= Tiempo de trabajo efectivo, computado según las tablas de tiempos que en cada momento se hallen vigentes. (El mínimo será de 40 horas en cómputo semanal y de 80 horas en cómputo bisemanal)

TC= Tiempo de descanso concedido para efectuar la comida.

TP= Tiempo de presencia o espera total computado por entero, pero este tiempo se computará y/o abonará por entero o por mitad, según los casos, de conformidad con lo dispuesto en este texto y en la legislación vigente.

ART.10: Plus de Nocturnidad:

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas, percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% de salario base más antigüedad, (ó del 30%, si se trata de conductores de servicios discrecionales o conductores perceptores), siempre que trabaje un mínimo de 4 horas dentro del indicado periodo. En caso de trabajar menos de 4 horas y más de media hora, dentro de tal periodo, percibirá la parte proporcional correspondiente.

ART.11: Dietas:

En los supuestos que exista derecho al devengo de dietas, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza laboral de transportes por carretera, el importe de la dieta completa será igual para todas las categorías profesionales, y se pacta en las siguientes cuantías:

a).-A todos los servicios regulares y talleres: El importe será de 2.494 Pts., distribuidas en 873 Pts. para el almuerzo, otras 873 Pts. para la cena y 748 Pts. para alojamiento y desayuno.

b).-Servicios discrecionales provinciales y Comarciales: El importe será de 3.277 Pts. distribuidas en 1.147 Pts. para el almuerzo, otras 1.147 Pts. para la cena y 983 Pts. para alojamiento y desayuno.

c).-Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal: El importe será de 3.654 Pts., distribuidas en 1.278 Pts. para el almuerzo, otras 1.278 Pts. para la cena y 1.098 Pts. para alojamiento y desayuno.

d).-Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal): El importe será de 6.727 Pts., distribuidas en 2.354 Pts. para el almuerzo, otras 2.354 Pts. para la cena y 2.019 Pts. para alojamiento y desayuno.

ART.12: Pago de haberes:

El pago de haberes o sueldos y salarios será mensual, dentro de los ocho primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, y tal pago se efectuará, bien a través del Banco que designe la empresa, bien por medio de cheques bancarios.

CAPITULO V: DESCANSOS Y FESTIVOS:

ART.13:-

Los trabajadores a los que afecta este Convenio Colectivo tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del Lunes y el día completo del domingo, a excepción del personal exceptuado que luego se dirá, quienes tendrán su descanso semanal

dentro de los 7 días de la semana. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de movimiento disfrutará su descanso semanal computado cada dos semanas: una semana descansará un solo día, y a la siguiente dos días, o a la inversa. El personal de taller y el personal de oficinas generales en Huelva, tendrá su descanso semanal en la forma que se determina en el artículo siguiente, al hablar de la jornada laboral.

Tendrán la consideración de días festivos, a efectos laborales, además de todos los domingos del año, las declaradas festividades nacionales, autonómicas y locales, publicadas en los Boletines Oficiales correspondientes.

Quedan exceptuados del descanso semanal en domingo y tarde del sábado o mañana del lunes, así como del descanso en días de fiesta, los productores afectos a los siguientes servicios:

- Personal de movimiento.
- Personal de talleres necesario.
- Personal de guardería.

--Cualquier otro relacionado con las actividades anteriores que por índole de su función sea necesario.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre reñidas con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

Los trabajadores exceptuados que hayan de trabajar en domingo, día de fiesta, o descanso semanal, gozarán del descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes, comenzando a contar por el mismo domingo, día festivo o día de descanso semanal, y si en algún caso, imputable a la empresa, no pudieren disfrutar del día festivo o de descanso pendiente, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa, o por percibir, además del salario base y antigüedad pertenecientes a ese día, el importe dinerario correspondiente a las horas efectivamente trabajadas, con un mínimo de cuatro.

Estos supuestos deberán darse con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

La empresa procurará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, conceder al personal de movimiento dos días de descanso semanal coincidentes con domingos, dentro de cada mes natural, a excepción de la temporada veraniega, comprometiéndose la empresa a que dicho personal disfrute como mínimo de un día de descanso semanal coincidente con domingo, durante seis meses al año.

ART. 14:

Al personal de movimiento que le coincida su descanso semanal con un día festivo (de las 14 festividades anuales), siempre que no se de la circunstancia de que tal día coincida también con el día de la semana (lunes a domingo inclusive) en que viniere disfrutando de su descanso semanal al menos en los sesenta días anteriores, la empresa esta obligada a concederle el día compensatorio de descanso dentro de los siete días siguientes a contar del mismo día festivo, y si en algún caso no lo disfrutase, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa o por percibir la retribución de las horas trabajadas en tal día al precio de las horas extraordinarias.

CAPITULO VI: JORNADA DE TRABAJO:

ART. 15:

La jornada laboral para el personal al que afecta este convenio, a excepción del personal de las oficinas generales en Huelva y del personal de taller, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; así pues, el descanso que se conceda para bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

Respecto a jornada se ha de concretar:

A).-Para el personal de garage, taller, oficinas y demás productores que presten sus servicios en un centro de trabajo fijo, debe entenderse que la jornada de trabajo se inicia en el momento que para empezar conste en el cuadro horario correspondiente y que la jornada concluye al término de dicho horario, estando obligados a desempeñar sus respectivas funciones sin más interrupciones que las precisas para atender sus necesidades fisiológicas, con la salvedad dicha del descanso para bocadillo, no estando permitido dentro del horario de trabajo realizar cambio de indumentaria ni preparativos de aseo.

B).-El personal de oficinas generales en Huelva, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior de este artículo, tendrá la siguiente jornada de trabajo:

--Durante once semanas consecutivas en la temporada de verano: De 8 horas a 15 horas y 15 minutos, de lunes a viernes inclusive, con descanso para bocadillo de 15 minutos, tiempo éste que no será de trabajo.

--Durante las restantes semanas del año: De 9 horas a 14 horas y de 15 horas y 45 minutos a 19 horas, de lunes a viernes inclusive.

--Descansos: Sábados, domingos y festivos. En la tarde de jornada intensiva, un empleado, por riguroso orden rotativo, realizará la guardia de costumbre.

C).-El personal de taller y almacén tendrá la

siguiente jornada de trabajo:

--De lunes a viernes inclusive: De 9 horas y 15 minutos a 14 horas y de 15 horas y 45 minutos a 19 horas.

--Los sábados: Descansará el personal, a excepción de un máximo de seis productores, que designará el Jefe de taller antes de las 19 horas del viernes de cada semana, en función de las necesidades que prevaya. El personal que trabaje en sábado tendrá el descanso compensatorio el lunes siguiente.

D).-En cuanto al personal de Movimiento, la jornada de trabajo se entiende iniciada a partir del momento en que el productor tiene obligación de presentarse en el garage o estación, en los casos en que debe acudir a dichos lugares para recoger el vehículo, o desde el momento que tiene señalado para hacerse cargo del servicio o relevo del vehículo, concluyendo la jornada en el momento de depositar en el garage o estación el vehículo, o de dejar el servicio encomendado, según los casos. En el supuesto de que un productor, por causas del servicio, se le ordene realizar un trayecto "de viajero", se considerará que dicho viaje es de conducción, computándose por tanto como efectivamente trabajado el tiempo que esté acordado para el trayecto realizado.

E).-Entre jornada y jornada el personal disfrutará del descanso mínimo ininterrumpido que la legislación vigente determine, pudiéndose computar el descanso en períodos de hasta cuatro semanas.

F).-En el supuesto de que en una semana, de lunes a sábado, existiese algún día festivo (de los 14 legales anuales), al efectuarse el cómputo de jornada semanal o bisemanal, tal jornada se reducirá en 6,67 horas centesimales por cada uno de los citados días festivos.

ART. 16: Horario de comida:

El personal de movimiento que tenga un horario fijo de realización de servicios, ya sea de carácter mensual, quincenal o semanal, en el sentido que establece el ART. 67 de la Ordenanza Laboral de transportes por carretera dispondrá como mínimo de hora y media diarias de descanso para efectuar la comida, y el que realice servicios de carácter diario dispondrá al menos de dos horas de descanso para el mismo menester.

Dicho tiempo de descanso se entiende que estará comprendido entre la llegada del servicio y la salida oficial del siguiente que a cada cual se le encomiende.

El periodo de tiempo para efectuar la comida del mediodía estará comprendido entre las once horas y las dieciséis horas.

CAPITULO VII: HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. 17: -Horas Extraordinarias:

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de las mismas al personal. No obstante, el personal de movimiento se obliga a la prestación máxima de dos horas extraordinarias semanales en caso de necesidad organizativa de la empresa y siempre que la jornada de la semana anterior no haya superado las 40 horas de trabajo efectivo.

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

Serán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales ó de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada y de 80 horas bisemanales ó de 9 diarias de trabajo efectivo al personal que tenga cómputo bisemanal de jornada.

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

ART. 18: Retribución de horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán o compensarán en descanso, a voluntad del trabajador.

Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, el precio de cada hora extraordinaria correspondiente a cada productor en la cuantía que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Precio de Hora Extra} = \frac{7(\text{SB} + \text{ANT}) + (\text{Pagas Extra año} / 52)}{40} \times 1,75$$

A los propios efectos se aclara que:

SB= Salario base o sueldo base (importe/día) que a cada productor corresponda.

ANT= Premio de antigüedad (importe/día) que a cada productor corresponda.

CAPÍTULO VIII: VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS:

ART.19: Vacaciones:

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días de vacaciones anuales, entendiéndose estos días como naturales y retribuidos en función del salario base, asignación de puesto de trabajo, plus de convenio y antigüedad.

ART.20: Licencias retribuidas:

Todos los productores a que afecta este convenio tendrán derecho a disfrutar licencias con sueldos, previo aviso y justificación, en los casos y extensión que a continuación se señalan:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por alumbramiento de esposa, por muerte y por enfermedad que requiera hospitalización del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: 3 días naturales, que se aumentarán en un día más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- Por muerte de tíos carnales: 1 día natural.
- Por necesidad de atender personalmente un deber inexcusable de carácter público o asuntos propios que no admitan demora: el tiempo indispensable.
- Por boda de hijos, hermanos o padres: 1 día natural.
- Por exámenes: El tiempo indispensable para tomar parte en las respectivas convocatorias, debiendo justificarse por parte del personal el haber tomado parte en las respectivas pruebas.

CAPÍTULO IX: PROTECCION AL EMPLEO:

ART.21: Retirada del permiso de conducir:

Los productores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa, o con motivo de circular conduciendo el turismo de su propiedad, se vieren privados de su permiso de conducir, esta sola circunstancia no determinará su despido por causa de ineptitud, siempre que la privación del permiso de conducir sea la primera vez que se produzca conduciendo el turismo particular (se exceptúa el conocido accidente laboral "in itinere"), o bien sea la segunda vez, en cinco años naturales consecutivos, conduciendo vehículos de la empresa o particular "in itinere", y no exceda por tiempo de 24 meses, para los conductores que lleven más de tres años al servicio de la empresa, y de 6 meses para los conductores con antigüedad inferior a tres años en la empresa.

En estos casos, durante el periodo de suspensión del permiso de conducir, el interesado será acoplado por la empresa a otro puesto de trabajo, preferentemente a talleres o cobranza, y la retribución que percibirá será el sueldo base y antigüedad que le corresponda, más el plus de convenio y la asignación de puesto de trabajo fijada al conductor en la tabla salarial anexa.

Quedan exceptuados de los beneficios recogidos en los párrafos anteriores los productores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que se vieren privados de su permiso de conducir por hecho relacionado con la comisión de falta laboral muy grave, por ejemplo: haber ingerido bebidas alcohólicas.

CAPÍTULO X: MEJORAS DE CARÁCTER SOCIAL:

ART.22: Premio de jubilación:

La empresa gratificará con 2.237 Pts. por cada año de servicio a todo el personal que obtenga la jubilación habiendo estado al servicio de la misma un mínimo de 10 años ininterrumpidos. Esta gratificación se dará a todo empleado, cualquiera que sea su categoría, que se jubile al cumplir la edad de 65 años o inferior y perderá el derecho a percibirla si, cumplida dicha edad, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

ART.23 Ayuda económica por matrimonio:

Los productores que estando en servicio activo contrajeran matrimonio, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia, una cantidad a tanto alzado de 5.832 Pts. por tal concepto.

ART.24: Ayuda económica por natalidad:

Los productores que vieren incrementada su situación familiar por el nacimiento de hijos, percibirán de la empresa una cantidad a tanto alzado de 2.902 Pts. por cada hijo, previa la presentación del Libro de Familia.

ART.25: Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajo:

A).-Cuando algún productor se halle en incapacidad laboral transitoria, tal como se halla regulada en la legislación de Seguridad Social, la empresa abonará al productor enfermo, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta

alcanzar la mitad de la diferencia entre la cantidad que reciba por indemnización legal por situación de incapacidad laboral transitoria y el sueldo base más antigüedad más asignación de puesto de trabajo que le corresponda.

Esta ayuda económica por enfermedad se otorgará a partir de los 30 días de la baja y durante un periodo máximo de 11 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

Cuando el trabajador quede hospitalizado, y mientras permanezca en baja a causa de la enfermedad por la que fue hospitalizado, la empresa abonará a tal productor, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad, plus de convenio y asignación de puesto de trabajo que percibía el productor hospitalizado. Tal ayuda económica se otorgará desde el día de la hospitalización y por un periodo que, sumado al que hubiese percibido en virtud de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en su caso, no supere 12 meses.

B).-Cuando algún productor sea dado de baja en el trabajo, a consecuencia de accidente laboral acaecido en el centro de trabajo (se exceptúan las llamadas "recaidas"), sea o no hospitalizado, la empresa abonará al productor accidentado en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad, plus de convenio y asignación de puesto de trabajo que percibía el trabajador accidentado.

Esta ayuda económica por accidente de trabajo se otorgará a partir del accidente, y durante un periodo máximo de doce meses, prorrogables por seis meses más.

C).-Para el cobro de las ayudas que se conceden en los párrafos anteriores, se exigirá que el productor haya avisado a la empresa la imposibilidad de prestar servicios con la máxima antelación posible, dentro de las circunstancias del caso, que estimará la dirección, para que pueda ser sustituido en su servicio, y que cumpla los demás deberes o requisitos que le exige la legislación vigente.

D).-Si se comprobase que la dolencia ha sido simulada o que, aún siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de la "baja", o que durante la misma el productor ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, la empresa exigirá el reintegro de la totalidad de la ayuda por enfermedad o accidente percibida y además perderá definitivamente el derecho a cobrar cualquiera de las ayudas estipuladas en el presente ART. Todo ello sin perjuicio de la sanción laboral que proceda. En el supuesto de que estando un productor de baja trabajase con ánimo de lucro por cuenta propia o ajena, la sanción que se impondrá será de despido.

ART.26: Ayuda por fallecimiento:

La empresa quedará obligada a concertar por su cuenta un seguro de grupo, con la entidad aseguradora que desee, a fin de asegurar a todo el personal a que afecta este convenio la cantidad de 200.000 Pts. en los supuestos que luego se dirán, con sometimiento a la Ley de contrato de seguro 50/80, de 8 de Octubre (B.O.E. del 17).

Los supuestos en que percibirán estas cantidades son los siguientes:

a).-En caso de fallecimiento antes de la edad voluntaria o mínima de jubilación. Se exceptúa la muerte producida por suicidio y el supuesto de que el fallecimiento del asegurado o el accidente que originó su muerte sea causado por su único beneficiario.

b).-En caso de invalidez absoluta y permanente provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, antes de haber cumplido la edad voluntaria o mínima de jubilación, quedando anulada la póliza de seguro para el interesado.

c).-En caso de que el fallecimiento del asegurado sea por consecuencia de un accidente, los beneficiarios percibirán el doble de la cantidad asegurada.

No obstante, quedarán excluidos los siguientes riesgos:

1.-Los siniestros causados voluntariamente por el asegurado.

2.-Los accidentes o enfermedades que sobrevengan por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.

3.-Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso, no hubiere actuado en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.

4.-Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.

5.-Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.

6.-Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radioactiva.

Para obtener la indemnización que corresponda, el interesado o sus beneficiarios vendrán obligados a aportar la documentación que exigiere la Compañía de Seguros.

ART.27: Fondo social:

La empresa constituye un fondo social de 1.300.000 Pts. a fin de que sus productores, en caso de necesidad acreditada, puedan solicitar préstamos sin interés, reintegrables por décimas partes, durante los diez meses siguientes a su concesión, por descuento en el recibo salarial.

La cantidad máxima que se podrá conceder cada mes será de 110.000 Pts., en uno o varios préstamos, por lo que ningún préstamo podrá exceder de la citada cantidad.

Las solicitudes de préstamos, con las alegaciones y pruebas oportunas, se dirigirán a la dirección de la empresa, quien, oídos los representantes del personal del centro respectivo, las autorizará o denegará, sin que contra esta resolución quepa recurso o reclamación alguna.

ART.28: Plus de transporte al personal de Peguerillas:

La empresa autoriza al personal del centro de trabajo de Peguerillas (talleres) para trasladarse de Huelva a dicho centro de trabajo, o a la inversa, en el vehículo que determine el Jefe de Servicio o el Jefe de taller (según los casos) y que deba trasladarse al taller para reparación o revisión, o regresar del mismo una vez reparado o revisado, coincidiendo con las horas de entrada o de salida del centro de trabajo indicado.

Por el Jefe de servicio o Jefe de taller se procurará, siempre que lo permitan las necesidades de los distintos servicios de la empresa, hacer coincidir el traslado del vehículo al taller o su regreso con las horas de entrada o salida del centro de trabajo de Peguerillas (talleres). No obstante, y para paliar en parte los gastos de desplazamiento, la empresa abonará a cada productor con categoría de Jefe de Equipo, Oficial de primera, Oficial de segunda, Oficial de tercera, Mozo-Especialista, Engrasador y personal de Almacén del centro de trabajo de Peguerillas la cantidad de 158 Pts. por cada día que asistan al trabajo en dicho centro, en concepto de plus de transporte.

ART. 29: Uniformidad:

El personal de movimiento, afecto a los servicios de viajeros, tendrá derecho a las siguientes prendas de uniforme:

a).-Los conductores perceptores y conductores: Un uniforme de invierno cada dos temporadas, (compuesto de pantalón, corbata y 2 camisas); un uniforme de verano cada dos temporadas (compuesto de pantalón y dos camisas); un mono cada dos años; una cazadora de tela cada tres años.

b).-Al personal de inspección se le facilitará una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

c).-A los mozos se les facilitará un uniforme cada temporada, compuesto de pantalón, sahariana y camisa.

d).-Al personal de taquilleros, factores y administradores, se les proveerá de la uniformidad adecuada que decida la dirección de la empresa de acuerdo con los interesados.

e).-A los lavacoches se les facilitará dos monos y un par de botas de agua cada año.

f).-Al personal de limpieza femenino se les facilitarán dos batas guardapolvos cada año.

Por otra parte, al personal de taller se les proveerá de dos monos cada año, y al engrasador se le facilitará además un par de botas cada año.

Todo el personal que disponga de la uniformidad adecuada y se halle de servicio, tendrá la obligación de hallarse perfectamente uniformado.

La empresa hará los pedidos de ropa de uniformidad con la antelación mínima de seis meses a los días 15 de Mayo de cada año (para el uniforme de verano) y 15 de Septiembre de cada año (para el uniforme de invierno), con el fin de procurar que en tales fechas se pueda iniciar la distribución de la uniformidad.

CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES:

ART.30: Pago de cuotas sindicales:

La empresa detraerá de la nómina o recibo de salarios mensuales de cada productor afiliado a una central sindical el importe de la cuota mensual que tal productor deba abonar a la central sindical respectiva, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1.-Que el productor interesado formule por escrito a la empresa su petición de que se le detraiga de su recibo salarial o nómina mensual la cantidad dineraria que, como cuota mensual, comunique a la empresa la central sindical que dicho productor designe. Esta petición escrita del productor no será preciso que se renueve anualmente, ya que solamente podrá ser revocada por otra solicitud

escrita, en la que claramente se exprese su deseo de revocación.

2.-Que por las centrales sindicales interesadas se comunique por escrito a la empresa la cuota mensual que hay que detraer a cada productor que lo solicite, el número de cuenta corriente y Banco donde desee se ingresen las cantidades retenidas por la empresa, o bien productor de la empresa al que faculden para hacerse cargo mensualmente de las cantidades dinerarias retenidas.

ART.31:

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

En cada centro de trabajo existirá un tablón de anuncios en el que los representantes de los trabajadores podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección de la empresa.

ART.32:

La empresa reconoce al Comité de empresa las siguientes funciones:

Ser informado anualmente sobre el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.

Ser informado con carácter previo a su ejecución sobre la restructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado de instalaciones empresariales y planes de formación profesional en la empresa.

Ser informado sobre la absorción o fusión de la empresa cuando ello suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.

Ser informado sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.

Ser informado periódicamente sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y de los despidos efectuados.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

ART.33:

Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, así como los delegados de personal están obligados a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, y ello aún después de dejar de ser representante del personal.

ART.34:

Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal en centro de trabajo podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, (salvo que éste se produzca por revocación o dimisión) y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y los representantes del centro de trabajo.

ART.35:

Los miembros del Comité de empresa y los delegados de personal afiliados a una misma Central Sindical podrán acumular mensualmente el total del crédito de horas de que dispongan en conjunto en uno o varios miembros del Comité o Delegado de su centro de trabajo afiliados a su misma Central Sindical, previa aquiescencia de la empresa.

ART.36:Nuevos ingresos:

El ingreso de nuevo personal en la empresa se realizará de conformidad con el ART. 16 del E.T. y demás legislación que en cada momento se halle en vigor.

CAPITULO XII: COMISION PARITARIA:

ART.37:

Para el arbitraje y vigilancia de este Convenio se constituye una Comisión paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres de ellos representantes de los trabajadores y otros tres en representación de la empresa. Cada representación podrá ser asistida por un asesor laboral, con voz pero sin voto.

Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de dos miembros de cada parte o representación.

CAPITULO XIII: RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1.992

ART. 38:

Los conceptos retributivos pactados en este texto se incrementarán, con efectos del 1 de Enero de 1.992, en el tanto por ciento de aumento que experimente el I.P.C., en el conjunto nacional, en el periodo relativo al año natural de 1.991 respecto al año natural de 1.990, más dos puntos, a excepción de los conceptos salariales de ANTIGÜEDAD y PLUS DE CONVENIO, cuyo incremento para 1.992 figura ya reseñado en el ART. 8 de este texto, concretamente en sus apartados B) y F).

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: La tabla salarial que se incorpora como ANEXO I forma parte inseparable de este texto de Convenio Colectivo de ámbito empresa.

SEGUNDA: La tabla de abonos de tiempos de recorrido, de aplicación el día de entrada en vigor de este convenio, es la que resulte del documento que figura como ANEXO II a este texto. Dicha tabla de tiempos también formará parte inseparable de este convenio.

CLAUSULA FINAL:

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y demás legislación que se halle en vigor en cada momento.

Huelva, 27 de Mayo de 1.991

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 1.991

Categoría	Sueldo o sal.base	Pto.Trab.mes
Grupo I: Personal Superior		
Ingenieros y Lcdos.	92.767 Pts Mes	56.342 Pts
Jefe de personal	92.767 Pts Mes	56.342 Pts
Grupo II: Personal Administrativo		
Jefe administrativo	61.399 Pts Mes	38.175 Pts
Cajero	55.993 Pts Mes	32.823 Pts
Ofic.1ª Advo.	55.993 Pts Mes	32.823 Pts
Ofic.2ª Advo.	53.657 Pts Mes	22.511 Pts
Auxiliar	52.924 Pts Mes	19.220 Pts
Grabador/a	52.924 Pts Mes	19.220 Pts
Secretaría	52.924 Pts Mes	19.220 Pts
Grupo III: Personal de Movimiento		
Subgrupo A: Estaciones o Admones.		
Jefe de estación de 1ª	56.094 Pts Mes	29.355 Pts
Jefe de estación de 2ª	56.094 Pts Mes	29.355 Pts
Jefe de Admón. de 2ª	56.061 Pts Mes	25.627 Pts
Administrador en ruta	48.319 Pts Mes	13.880 Pts
Taquilleros/as	53.057 Pts Mes	21.682 Pts
Factor	53.057 Pts Mes	21.682 Pts
Mozos	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Mozos mitad jornada	863 Pts Día	10.203 Pts
Subgrupo B: Transporte de Viajeros		
Jefe de tráfico de 1ª	61.933 Pts Mes	39.492 Pts
Jefe de tráfico de 2ª	61.666 Pts Mes	35.135 Pts
Jefe de tráfico de 3ª	56.326 Pts Mes	25.011 Pts
Inspector	1.909 Pts Día	30.421 Pts
Conductor-perceptor	1.915 Pts Día	41.137 Pts
Conductor	1.862 Pts Día	26.196 Pts
Cobrador-Taquillero	1.768 Pts Día	20.574 Pts
Subgrupo C: Transporte de mercancías		
Jefe de tráfico de 1ª	61.933 Pts Mes	39.492 Pts
Conductor	1.862 Pts Día	27.315 Pts
Palista	1.815 Pts Día	23.234 Pts
Subgrupo D: Servicios auxiliares		
Ofic. 1ª de almacén	55.993 Pts Mes	32.844 Pts
Ofic. 2ª de almacén	53.657 Pts Mes	22.511 Pts
Auxiliar de almacén	52.924 Pts Mes	19.220 Pts
Expendedor almacén	1.729 Pts Día	21.127 Pts
Engrasador	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Lavacoche	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Guarda	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Mozo	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Mozo-lavacoche	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Limpiadora-lavacoche	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Grupo IV: Personal de Taller		
Jefe de taller	61.698 Pts Mes	40.412 Pts
Jefe de Mantenimiento	61.698 Pts Mes	40.412 Pts
Encargado	59.984 Pts Mes	40.412 Pts

Jefe de equipo	1.919 Pts Día	39.578 Pts
Ofic. 1ª	1.875 Pts Día	26.762 Pts
Ofic. 2ª	1.807 Pts Día	23.240 Pts
Ofic. 3ª	1.735 Pts Día	21.293 Pts
Recepcionista taller	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Mozo taller	1.729 Pts Día	20.405 Pts
Lavacoche	1.729 Pts Día	20.405 Pts

Grupo V: Personal subalterno

Telefonista-Informació	53.992 Pts Mes	19.297 Pts
Reparador útil y herta	54.459 Pts Mes	20.510 Pts
Cobrador facturas	54.011 Pts Mes	19.305 Pts
Limpiadora	1.687 Pts Día	12.196 Pts

ANEXO II

Procedimiento para la determinación de los tiempos de recorrido de las concesiones actualmente vigentes en la empresa Damas,S.A.

1ª.- Se formara una Comisión Paritaria de tres miembros en representación de la empresa y otros tres en representación de la parte social.

2ª.- El procedimiento para el calculo de dichos tiempos sera:

A) Analisis, a los solos efectos de dicho estudio, de los discos tacografos comprendidos entre el 1-4-90 al 31-3-91 en cada servicio, descartando los que presenten irregularidades, por exceso de velocidad, mal funcionamiento del tacografo, atascos o averias.

Se estudiará cien discos tacografos por servicio a menos que la comisión acuerde reducir su número.

B) El numero de discos será igual en cada uno de los meses (nueve por mes), y respondera a los diferentes horarios.

C) Una vez seleccionados los discos tacografos a estudio se calculara el tiempo medio de servicio como

$$T_m = \frac{\sum t_i}{n}$$

donde t_i es el tiempo de cada disco para el servicio en estudio y n el número de discos tenidos en cuenta.

D) Se fijara como tiempo de recorrido para cada servicio el tiempo medio calculado segun la formula del apartado C) más la desviación estándar que se obtenga de la distribución de los discos utilizados para el cálculo de dicho tiempo medio.

$$T_r = T_m + \sigma$$

E) La Comisión de mutuo acuerdo podrá introducir los procedimientos que considere necesario para completar la información contenida en los discos tacografos y / que las dos partes consideren oportuna.

3ª.- La Comisión dará por terminados sus trabajos en un tiempo máximo de veinte días a partir de su constitución.

4ª.- En los servicios que no exista acuerdo en la determinación del tiempo de recorrido por el procedimiento descrito en el numeral dos se acatará el dictamen de la Dirección General de Transportes de la Junta de Andalucía a quien las partes harán llegar sus posiciones definitivas por escrito en el plazo de siete días naturales contados a partir de la fecha en que termine los trabajos de la Comisión.

52.- La Dirección General de Transportes emitirá su dictamen en un plazo no superior a 21 días naturales, a partir de la fecha de entrega de las alegaciones de las partes.

62.- Los tiempos de servicio, bien acordados o dictaminados por la Dirección General de Transportes, se incorporarán como anexo al presente convenio.

RESOLUCION de 25 de junio de 1991, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para el personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, sobre Acuerdo referente a la interpretación del Artículo 51.9, Complemento de Turnicidad y Tabla Retributiva para 1991.

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, referente a la interpretación del artículo 51.9, complemento de Turnicidad y Tabla retributiva para 1991, suscrito por dicha Comisión el 12 de junio y con fecha de recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social de 21 de junio de 1991, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, artículo 7.6 del vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía y Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero: Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Segundo: Remitir un ejemplar del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales para su depósito.

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 25 de junio de 1991.- El Director General, Carlos Toscano Sánchez.

CLOTILDE SANCHO VILLANOVA, Secretaria de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del III Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Andalucía, C E R T I F I C O :

"Que en la sesión celebrada por la citada Comisión el día 12 de Junio de 1.991, y en el punto segundo de su Orden del Día, se adoptó el siguiente acuerdo:

A) Interpretación del artículo 51.9: Complemento de Turnicidad.-

a) Interpretar el artículo 51.9 del vigente Convenio Colectivo en el sentido de que los turnos rotativos recogidos en el mismo, sólo están referidos (al relacionarse con lo que dispone el artículo 36.3. del Estatuto de los Trabajadores) a aquellos centros que realicen su actividad de forma continua y durante las veinticuatro horas del día, y por consiguiente, sólo procede el abono del 20% sobre el salario base a la realización del trabajo a tres o más turnos rotativos en cualquier caso (dado el especial trastorno que para el trabajador supone esta triple rotación).

b) Asimismo, se considera que una correcta interpretación del artículo 51.9 del Convenio Colectivo lleva a la conclusión de que el 20% sobre el salario base es la cuan-

tía máxima que el actual Convenio permite para la retribución de la turnicidad entendida en los términos que arriba se expresa. No obstante, y dado que el citado precepto no excluye la fijación de porcentajes inferiores para los supuestos en los que la turnicidad rotativa se realice a dos turnos, procede acordar que la realización de trabajos en régimen de dos turnos rotativos se retribuirá con un 10% sobre el salario base, y ello con independencia de que el centro de trabajo realice o no su actividad de forma continua durante las veinticuatro horas del día.

c) El abono de este plus de turnicidad y de los porcentajes expresados, sólo procederá para aquellos trabajadores que realmente realicen turnos rotativos. A partir de la aprobación del presente acuerdo la realización de trabajo en tal régimen tendrá que ser autorizada por la Secretaría General para la Administración Pública, sin perjuicio de la revisión de aquéllos que se vinieren realizando con anterioridad a dicha fecha.

B) Tabla retributiva para 1.991.-

En el marco del artículo de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma y del Acuerdo de la C.I.V. del día 20 de Febrero de 1.991 el reparto del incremento de la masa salarial para 1.991 y para el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de la Junta de Andalucía se realiza conforme a la siguiente tabla.

GRUPO	S. BASE	C. CATEGORIA	C.C.
I	131.772	56.537	---
II	111.839	49.833	---
III-2	83.366	47.152	4.000
III-1	83.366	41.789	4.000
IV-2	68.168	39.106	4.000
IV-1	68.168	36.424	4.000
V-2	62.229	36.424	4.000
V-1	62.229	33.740	4.000

- PRODUCTIVIDAD: 44.387 (Todos los Grupos).
- NOCTURNIDAD: Grupos I y II 536 valor/hora.
Grupos III, IV y V 429 valor/hora.
- DOMINGOS Y FESTIVOS: Grupos I y II 2.144 valor/día.
Grupos III, IV y V 1.930 valor/día.

- TRIENIO: Desde el 1 de Enero de 1.991 hasta el 31 de Mayo de 1.991 el valor de los trienios será:

Grupo I	5.059.-
Grupo II	4.046.-
Grupo III	3.034.-
Grupo IV	2.025.-
Grupo V	1.518.-

a partir de 1-6-91 el valor de los trienios será:

Grupo I	5.059.-
Grupo II	5.059.-
Grupo III	3.500.-
Grupo IV y V	3.000.-

- La absorción de los CPT previstos en el artículo 51.6. del vigente Convenio Colectivo serán las que seguidamente se relacionan en sus cuantías máximas:

Grupo I	7.000 Ptas./año.
Grupo II	5.000 Ptas./año.
Grupo III-2	3.000 Ptas./año.
Grupo III-1	1.000 Ptas./año.

Los Grupos IV y V no experimentarán absorción alguna para el año 1.991.

Y para que así conste y pendiente de redacción y aprobación de la correspondiente Acta, se expide la presente con el Vº Bº del representante de la Administración y representante en la C.I.V. de la