

autorización previa de los actos de las Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana que afecten al patrimonio y personal de las mismas.

Por el Ilmo Sr. Viceconsejero se dictarán los actos y disposiciones necesarias para el funcionamiento de las Cámaras y ejecución de la presente Orden, que se comunicará a todas las Cámaras Oficiales de la Propiedad de Andalucía, para su conocimiento y efectos.

Lo que comunico a VV.II. para su conocimiento y efectos.

Sevilla, 19 de julio de 1994

JUAN JOSE LOPEZ MARTOS
Consejero de Obras Públicas y Transportes, en funciones

Ilmos. Sres. Viceconsejero, Secretario General Técnico y Delegados Provinciales de la Consejería de Obras Públicas y Transportes

CONSEJERIA DE TRABAJO

RESOLUCION de 14 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ambito interprovincial para la Empresa Damas, SA. (7100022).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa Damas, S.A. (Código de Convenio número 7100022), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 3 de junio de 1994, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 12 de mayo de 1994, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, desarrollado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Real Decreto 4.043/1982, 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 la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de junio de 1994.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL
DE DAMAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO
EN 1994 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 período 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 Cia, S.R.C.
- d) El personal subrogado de la empresa La Estellesa, S.A. de Automóviles.

Art. 2: Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, el día 1 de enero de 1994, 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 un año, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 1994 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 rigieren (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 también 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: 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.

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 laborables 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 período 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 perceptor, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

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

d) 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 hallé 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 substanciada 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 período 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 un 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 59.293 ptas. 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 59.293 ptas. 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) Control de billetes e Incentivo a los conductores perceptores: Los conductores de vehículos de viajeros asumen la obligación de permanecer en el vehículo con la antelación de diez minutos a la salida de cada servicio que vayan a efectuar, a fin de expender y controlar o picar billetes a los viajeros.

En los servicios de más de 40 Kms. de recorrido, los diez minutos de antelación que el conductor invertirá en expender y picar billetes tendrán el siguiente tratamiento: cinco minutos se computarán como tiempo de trabajo efectivo, y otros cinco minutos como tiempo de presencia afecto a la vigilancia del vehículo y por consiguiente computables por entero y no por mitad.

En los servicios inferiores a 40m Kms. de recorrido el tiempo de antelación requerido para expender y picar billetes será de cinco minutos, con el siguiente tratamiento: 2,5 minutos computables como trabajo efectivo y 2,5 minutos como tiempo de presencia afecto a la vigilancia del vehículo.

El incumplimiento de tal obligación de permanencia en el vehículo conllevará la pérdida del abono correspondiente a todos los efectos, sin perjuicio de la consiguiente sanción disciplinaria.

No obstante lo anterior, con el fin de incentivar a los conductores perceptores la expedición de billetes, con máquina expendedora o sin ella, se abonará un incentivo que consistirá en percibir el conductor perceptor, el día que expendá billetes, las siguientes cantidades:

- Por los primeros 20 billetes no percibirá nada.
- Por 20 a 40 billetes, percibirá 9 ptas. por billete.
- De 40 a 60 billetes expendidos, percibirá 7 ptas. y cincuenta y cuatro céntimos por billete.
- De 60 a 70 billetes expendidos, percibirá 4 ptas. y cincuenta y tres céntimos por billete.
- Por cada billete que exceda de 70 al día percibirá veintinueve 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: Todas las categorías profesionales percibirán 7.818 ptas. mensuales en concepto de Plus de Convenio.

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 574 ptas. 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, en cuyo caso el tiempo de presencia que efectúe se computará por entero y no por mitad.

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:

$$\begin{aligned} \text{HFS} - \text{HIS} &= \text{TT} \\ \text{TT} - \text{TE} - \text{TC} &= \text{TP} \end{aligned}$$

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 (o del 30%, si se trata de conductores de servicios discrecionales o conductores perceptores), siempre que trabaje un mínimo de 4 horas dentro del indicado período. En caso de trabajar menos de 4 horas y más de media hora, dentro de tal período, 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 2.869 ptas., distribuidas en 1.004 ptas. para el almuerzo, otras 1.004 ptas. para la cena y 861 ptas. para alojamiento y desayuno.

b) Servicios discrecionales provinciales y comarcales: El importe será de 3.769 ptas., distribuidas en 1.319 ptas. para el almuerzo, otras 1.319 ptas. para la cena y 1.131 ptas. para alojamiento y desayuno.

c) Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal: El importe será de 4.202 ptas., distribuidas en 1.470 ptas. para el almuerzo, otras 1.470 ptas. para la cena y 1.262 ptas. para alojamiento y desayuno.

d) Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal): El importe será de 7.738 ptas., distribuidas en 2.708 ptas. para el almuerzo, otras 2.708 ptas. para la cena y 2.322 ptas. 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.

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 hechas 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 ocho.

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 dé 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 está 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 será de 1.826 horas anuales 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 garaje, taller, oficinas y demás productores que prestan 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 distribución de jornada de trabajo:

Invierno (meses de octubre a mayo, ambos inclusive):

- De 8 horas y 30 minutos a 14 horas. Y de 15 horas y 30 minutos a 19 horas.

Verano (junio, julio, agosto y septiembre):

- De 8 horas a 15 horas y 15 minutos, con un descanso de 15 minutos para bocadillo, que no será considerado de trabajo.

Realizándose la jornada, cuya distribución ha quedado expuesta, se concederán y considerarán como días festivos cuatro días anuales intercalados entre días festivos (los conocidos como «puentes»), que se elegirán entre empresa y representantes de trabajadores, así como la tarde de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

C) El personal de taller y almacén tendrán la siguiente distribución de jornada de trabajo:

- De lunes a viernes inclusive: De 9 horas a 14 horas, y de 14 horas y 45 minutos a 18 horas.

Realizándose la jornada con la distribución que ha quedado expuesta, se concederán y considerarán como días festivos tres días anuales intercalados entre días festivos (los conocidos como «puentes»), que se elegirán entre empresa y representantes de trabajadores, así como la tarde de los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Descansos: Sábados, domingos y festivos; si bien los sábados o días en que se considere festivo por «puente» podrá no descansar un máximo de seis productores, que designará el Jefe de taller antes de las 18 horas del día laborable anterior al sábado o día de «puente», en función de las necesidades que prevea. El personal que trabaje en sábado o día de «puente» tendrá el descanso compensatorio el lunes siguiente.

D) Al personal de Movimiento se distribuirá la jornada en 40 horas efectivas semanales u 80 horas efectivas bisemanales, según que el cómputo sea semanal o bise-manal, y se entiende iniciada a partir del momento en que el productor tiene obligación de presentarse en el garaje o estación (en los casos en que debe acudir a dichos

lugares para recoger el vehículo), 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 garaje 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.

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

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 6,27 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 período 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 acordada 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 o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada y de 80 horas bisemanales o 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 efectúen 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, a

excepción de que en un mismo centro de trabajo más de un diez por ciento de productores optare por la misma elección, en cuyo caso habrá de producirse pacto entre empresa y trabajadores afectados.

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:

Precio de Hora Extra =

$$\frac{7 (SB + ANT) + (\text{Pagas Extra de 1993} / 52)}{40} \times 1,75$$

A los propios efectos se aclara que:

SB = Salario base o sueldo base (importe/día) que a cada productor se determinaba en las tablas salariales (Anexo I) del Convenio colectivo de empresa del año 1993 (BOJA núm. 60, de 8 junio 1993).

ANT = Premio de antigüedad (importe/día) que a cada productor correspondía según el mencionado Convenio vigente durante el año 1993 (BOJA núm. 60).

CAPITULO 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.

CAPITULO 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 período 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.

CAPITULO X: MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

Art. 22: Premio de jubilación.

La empresa gratificará con 2.393 ptas. 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 6.240 ptas. 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 3.105 ptas. 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 período 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 período que, sumado al que hubiese percibido en virtud de lo dispuesto en los

párrafos anteriores, en su caso, no supere los doce 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 «recaídas»), 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 período 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 comprobare que la dolencia ha sido simulada o que, aun 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 artículo. 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 ptas. 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 radiactiva.

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 1.391.000 ptas. 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 115.000 ptas., 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 181 ptas. 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 información, 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 faculten para hacerse cargo mensualmente de las cantidades dinerarias retenidas.

Art. 31.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores o sindicarse libremente y admitirá que 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 aun 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 se 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 la 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: La tabla salarial que se incorporará como Anexo I forma parte inseparable de este texto de Convenio Colectivo de ámbito empresa.

Segunda: La tabla en vigor de abonos de tiempos de recorrido es la que se refleja en el Anexo II del Convenio formalizado en el año 1993 (BOJA núm. 60, de fecha 8 junio 1993): Dicha tabla de tiempos también forma parte inseparable de este convenio.

CLAUSULA FINAL

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

Huelva, 12 de mayo de 1994

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 1.994

Categoría	Sueldo o sal.base	Pto.Trab.mes
Grupo I: Personal Superior		
Ingenieros y Lcdos.	108.701 Pts Mes	64.804 Pts
Jefe de personal	106.701 Pts Mes	64.804 Pts
Grupo II: Personal Administrativo		
Jefe administrativo	70.621 Pts Mes	43.909 Pts
Cajero	64.403 Pts Mes	37.753 Pts
Ofic. 1ª Advo.	64.403 Pts Mes	37.753 Pts
Ofic. 2ª Advo.	61.716 Pts Mes	25.892 Pts
Auxiliar	60.873 Pts Mes	22.107 Pts
Grabador/a	60.873 Pts Mes	22.107 Pts
Secretaria	60.873 Pts Mes	22.107 Pts
Grupo III: Personal de Movimiento		
Subgrupo A: Estaciones o Admones.		
Jefe de estación de 1ª	64.519 Pts Mes	33.765 Pts
Jefe de estación de 2ª	64.519 Pts Mes	33.765 Pts
Jefe de Admón. de 2ª	64.481 Pts Mes	29.476 Pts
Administrador en ruta	55.576 Pts Mes	15.965 Pts
Taquilleros/as	61.026 Pts Mes	24.938 Pts
Factor	61.026 Pts Mes	24.938 Pts
Mozos	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Mozos mitad jornada	993 Pts Día	11.735 Pts
Subgrupo B: Transporte de Viajeros		
Jefe de tráfico de 1ª	71.235 Pts Mes	45.424 Pts
Jefe de tráfico de 2ª	70.929 Pts Mes	40.413 Pts
Jefe de tráfico de 3ª	64.786 Pts Mes	28.767 Pts
Inspector	2.196 Pts Día	34.990 Pts
Conductor-perceptor	2.203 Pts Día	47.315 Pts
Conductor	2.142 Pts Día	30.131 Pts
Cobrador-Taquillero	2.034 Pts Día	23.664 Pts
Subgrupo C: Transporte de mercancías		
Jefe de tráfico de 1ª	71.235 Pts Mes	45.424 Pts
Conductor	2.142 Pts Día	31.418 Pts
Palista	2.088 Pts Día	26.724 Pts
Subgrupo D: Servicios auxiliares		
Ofic. 1ª de almacén	64.403 Pts Mes	37.776 Pts
Ofic. 2ª de almacén	61.716 Pts Mes	25.892 Pts
Auxiliar de almacén	60.873 Pts Mes	22.107 Pts
Expendedor almacén	1.989 Pts Día	24.301 Pts
Engrasador	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Lavacoches	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Guarda	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Mozo	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Mozo-lavacoches	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Limpiadora-lavacoches	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Grupo IV: Personal de Taller		
Jefe de taller	70.964 Pts Mes	46.482 Pts
Jefe de Mantenimiento	70.964 Pts Mes	46.482 Pts
Encargado	68.993 Pts Mes	46.482 Pts
Jefe de equipo	2.207 Pts Día	45.522 Pts
Ofic. 1ª	2.157 Pts Día	30.781 Pts
Ofic. 2ª	2.079 Pts Día	26.730 Pts
Ofic. 3ª	1.995 Pts Día	24.492 Pts
Recepcionista taller	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Mozo taller	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Lavacoches	1.989 Pts Día	23.470 Pts
Grupo V: Personal subalterno		
Telefonista-Informació	62.101 Pts Mes	22.195 Pts
Reparador útil y herta	62.638 Pts Mes	23.590 Pts
Cobrador facturas	62.123 Pts Mes	22.205 Pts
Limpiadora	1.941 Pts Día	14.029 Pts

RESOLUCION de 11 de julio de 1994, de la Secretaría General Técnica, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el Recurso Contencioso-Administrativo núm. 5059/89, interpuesto por Compañía Sevillana de Electricidad, SA.