

ANEXO

DNI: 28.507.144.
 Primer Apellido: Pérez.
 Segundo Apellido: Riu.
 Nombre: Carmen.
 Código P.T.: 623234.
 Puesto de Trabajo: Sv. Coordinación.
 Consejería/Org. Autónomo: Trabajo e Industria.
 Centro Directivo: Viceconsejería.
 Centro Destino: Viceconsejería.
 Provincia: Sevilla.
 Localidad: Sevilla.

CONSEJERIA DE OBRAS PUBLICAS Y TRANSPORTES

RESOLUCION de 20 de junio de 1997, de la Viceconsejería, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir puesto de trabajo de libre designación.

De conformidad con lo previsto en el art. 25.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, y vistos los informes a que se refiere el art. 54 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (BOE núm. 85, de 10 de abril), en base al Decreto 56/1994, de 1 de marzo, de atribución de competencias en materia de personal (BOJA núm. 50, de 15 de abril), por esta Viceconsejería, en virtud de la competencia delegada por la Orden de 1 de julio de 1994 (BOJA núm. 104, de 9 de julio), se acuerda anunciar convocatoria para la provisión, por el procedimiento de libre designación, del puesto de trabajo que se describe en el Anexo de la presente Resolución, con sujeción a las siguientes bases:

Primera. Podrán participar en la presente convocatoria los funcionarios que reúnan los requisitos establecidos en la relación de puestos de trabajo aprobada por el Consejo de Gobierno para el desempeño del puesto de trabajo convocado y que se especifica en el Anexo, y aquellos otros de carácter general exigidos por la legislación vigente.

Segunda. Los interesados dirigirán las solicitudes al Viceconsejero de Obras Públicas y Transportes, dentro del plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el BOJA, presentándolas bien directamente en el Registro General de la Consejería (Plaza de la Contratación, núm. 3, 41004, Sevilla), o bien a través de las oficinas a que se refiere el art. 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Tercera. En la instancia figurará el puesto que se solicita, los datos personales, número de registro de personal, cuerpo de pertenencia y grado personal consolidado, acompañándose curriculum vitae, en el que se hará constar:

- a) Títulos académicos.
- b) Puestos de trabajo desempeñados en la Administración.
- c) Estudios y cursos realizados y cuantos otros méritos se relacionen con el contenido del puesto que se solicita.

Los méritos alegados deberán ser justificados con la documentación original o fotocopia debidamente compulsada.

Cuarta. Una vez transcurrido el período de presentación de instancias, la solicitud formalizada será vinculante para el peticionario, y el destino adjudicado será irrenunciable, salvo que, antes de finalizar el plazo de toma de posesión, se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública.

La presente Resolución entrará en vigor el mismo día de su publicación en BOJA.

Sevilla, 20 de junio de 1997.- El Viceconsejero, José María Verdú Valencia.

ANEXO

Centro Directivo y localidad: Secretaría General Técnica, Sevilla.
 Código: 528150.
 Denominación del puesto: Sv. de Presupuesto y Gestión Económica.
 Número de plazas: 1.
 ADS: F.
 Características esenciales:

GR: A.
 Cuerpo: P-A12.
 Area funcional: Presupuesto y Gestión Económica.
 Area relacional: -
 Nivel C.D.: 28.
 C. Específico: 1.881.

Requisitos para el desempeño:

Exp.: 3.
 Titulación: -
 Formación: -

Otras características: -
 Méritos específicos: Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales.
 Experiencia en elaboración del Presupuesto de Gastos.
 Experiencia en el área de Nóminas y Seguridad Social.
 Experiencia en coordinación y seguimiento de modificaciones presupuestarias.
 Experiencia en seguimiento y control del presupuesto de gastos de Servicios Centrales y Periféricos.
 Experiencia, conocimiento y formación de Fondos Europeos.
 Formación en Banco de Proyectos de Inversión y en presupuestación y gestión de ingresos.

3. Otras disposiciones**CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA**

RESOLUCION de 20 de junio de 1997, 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 ámbito interprovincial de la empresa Damas, SA. (7100642).

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Damas, S.A. (Código de Convenio 7100022), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 12 de junio de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 27 de mayo de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decre-

to 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

Primero. Ordenar la inscripción del Texto del Convenio Colectivo 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 de dicho Texto en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 20 de junio de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE DAMAS, S.A., Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO ENTRE LA DIRECCION EMPRESARIAL Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL, CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 1996, 1997 Y 1998

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 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 subrogado de la empresa J. Tejero y Cía., S.R.C.
- b) El personal subrogado de la empresa La Estellesa, S.A., de Automóviles.

Artículo 2. Duración y vigencia

El presente Convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, el día 1 de enero de 1996, 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 tres años, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 1998 inclusive.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 declare la nulidad de alguno de los términos de este Convenio.

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 artículo 6 de este texto.

CAPITULO II. COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 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, reglamentarias, etc. que en el futuro se dicten.

CAPITULO III. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 7.

La clasificación del personal consignada en este Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las profesiones que se enumeran, teniendo la empresa la facultad de crear nuevas profesiones, acordándose las funciones respectivas con los representantes del personal.

El personal se clasifica en los siguientes grupos:

I. Personal superior:

a) Ingenieros y Licenciados: Es el que con título superior y propia iniciativa ejerce funciones de mando y organización.

b) Jefe de personal: El que con título superior o medio desempeña la jefatura de los servicios de personal (nóminas, seguros sociales, etc.), teniendo la potestad de admitir y sancionar a los trabajadores.

II. Personal administrativo:

a) Jefe administrativo: El que con iniciativa y responsabilidad desempeña la jefatura de las funciones burocráticas y administrativas, organizando al personal administrativo y distribuyendo su trabajo.

b) Oficial 1.º Advo.: El que realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, tales como contabilidad, nóminas, seguros sociales y demás trabajos de importancia en la oficina.

c) Oficial 2.º Advo: El que con la debida atención y responsabilidad realiza trabajos no encomendados al Oficial 1.º, tales como control, estadísticas y cálculos sencillos.

d) Auxiliar/grabador/secretaria: El que con dominio de mecanografía y conocimiento de informática, realiza trabajos de correspondencia, grabación, tramitación de formularios y expedientes, seguros, ayudando a los empleados administrativos de categoría superior.

III. Personal de movimiento:

a) Jefe de Estación: El que con propia iniciativa y siguiendo las directrices de la dirección, organiza y controla los servicios de autobuses, camiones y conductores; entradas y salidas de la estación de autobuses, así como el trabajo a realizar por sus subordinados.

b) Jefe de Tráfico: El que a las órdenes del Jefe de Estación y de la dirección colabora, ayuda y organiza el trabajo a desarrollar por el personal de movimiento, sustituyendo al jefe de Estación cuando el mismo se halla ausente de la estación o no existe en la misma.

c) Jefe de Administración: Es el que expende billetes, controla los servicios de vehículos y conductores, transmite las órdenes de la empresa, y ello en una administración de población donde no existe estación de autobuses.

d) Inspector: Es el que cumple órdenes de la dirección, verificando y comprobando el correcto funcionamiento de los servicios, la expedición de billetes y el exacto desempeño de las funciones atribuidas al personal de la empresa, dando cuenta a la dirección de las incidencias que observe.

e) Taquillero/factor/mozo: El que realiza funciones de cobro de billetes, facturación de equipajes, traslado, carga y descarga de equipajes de los vehículos, a las órdenes directas de un jefe de tráfico o de estación.

f) Conductor-perceptor: El que con carné de conducir adecuado conduce un vehículo de la empresa, realizando además la expedición de billetes, equipajes y encargos, así como su control, y la carga y descarga de equipajes y mercancías, debiendo formular las correspondientes liquidaciones, partes de trabajo y libros u hojas de ruta, realizando el repostado del vehículo y el control de seguridad del mismo. Al llegar a su destino realizará una somera limpieza interior del vehículo.

g) Conductor: El que con carné de conducir adecuado conduce vehículos de la empresa, ocupándose de la carga y descarga de viajeros y mercancías, realizando el repostado del vehículo, el control de su seguridad, los partes de trabajo y libros u hojas de ruta.

IV. Taller:

a) Oficial de Almacén: El que además de las funciones de Oficial 1.º Administrativo, controla, recibe y expende los materiales y repuestos en el almacén, realizando los partes o formularios correspondientes.

b) Jefe de Taller: El que con responsabilidad e iniciativas propias y los conocimientos mecánicos adecuados, ordena las reparaciones y revisiones de los vehículos, controlando y verificando los trabajos realizados, siguiendo las instrucciones del Jefe de Mantenimiento.

c) Jefe de Mantenimiento: El que con iniciativa y responsabilidad propias, siguiendo las órdenes directas de la dirección, controla el trabajo efectuado en los talleres, las disponibilidades del almacén; controla, vigila y ordena las revisiones de los vehículos; la reparación de los mismos, así como la subsanación de averías y desperfectos en maquinarias, edificios y similares.

d) Jefe de Equipo: El que con conocimientos mecánicos, eléctricos o similares sobresalientes realiza reparaciones directamente, dirigiendo, vigilando y controlando a oficiales de taller.

e) Oficial de taller: El que con dominio de su oficio y capacidad adecuada para interpretar planos, realiza correctamente las reparaciones que sean precisas con economía de tiempo y de material.

f) Mozo/lavacoches/engrasador: Es el que realiza las funciones de limpieza de vehículos y locales, carga y descarga de encargos, equipajes y mercancías, engrase de

vehículos, máquinas y utensilios con responsabilidad y eficacia.

V. Aparcamientos y estaciones:

a) Controlador: Es el que controla la entrada y salida de vehículos en los aparcamientos, percibiendo las tarifas correspondientes, entregando los justificantes oportunos y realizando las liquidaciones y partes que se le ordenen. También puede efectuar el control de entradas y salidas de autocares, vehículos y viajeros en las estaciones de autobuses.

b) Telefonista-Información: El que en estaciones o aparcamientos facilita información de los servicios que se ofrecen en tales instalaciones, así como de los servicios regulares de viajeros que tienen entrada o salida en las mismas, atendiendo los teléfonos y llamadas que se efectúan a través de los mismos.

c) Guarda de noche: El que efectúa funciones de vigilancia y control de entradas y salidas de vehículos, así como de personas en estaciones de autobuses y aparcamientos de vehículos. Todo ello durante horas nocturnas.

CAPITULO IV. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 8.

La organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a las 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 legal o 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.

Artículo 9. Tiempos efectivos y de presencia.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquél en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos; el tiempo invertido en la carga y descarga de equipajes; el tiempo que invierta en reparar averías en ruta cuando la reparación la efectúe el propio conductor; el tiempo pactado para un trayecto que se efectúe «de viajero», siempre que se le ordene por un superior realizarlo en tales circunstancias.

Se considerará tiempo de presencia, para el personal de conducción y auxiliares en ruta, aquél en que el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin realizar, actividad conceptualizada de trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta; el tiempo que se invierta en efectuar la somera limpieza interior del vehículo por los conductores-perceptores; así como el tiempo que en el artículo siguiente, apartado E) Control de billetes, se permanece en el vehículo para expender y controlar o «picar» billetes de viajeros.

Se entenderá que los conductores se hallan en tiempo de presencia a disposición del empresario siempre que entre la finalización oficial de un trayecto y el inicio oficial del siguiente (excluido el tiempo concedido para efectuar la comida o cena) medie un tiempo igual o inferior a sesenta y cinco minutos entre trayectos superiores a 40 Kms o sesenta minutos entre trayectos inferiores a 40 Kms, o bien cuando excediendo de tales períodos de tiempo un superior les ordene tal circunstancia. Durante este tiempo de pre-

sencia el personal de conducción realizará la somera limpieza interior del vehículo, así como la expedición y control de billetes prevista en el apartado E) del artículo siguiente.

CAPITULO V. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 10. 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 en la empresa el día 1.º de mayo de 1995 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 de ellos, calculados en todos los casos sobre los sueldos o salarios base vigentes. El resto de personal no percibirá cantidad alguna por antigüedad.

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 que pudieren exigirse por transporte, cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billete y liquidación de recaudación.

b) Un suplemento por realizar la doble función de cobrador y conductor, es decir por Conductor-Perceptor, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

c) Compensación por toma y deje del servicio, cuando proceda.

d) Un máximo de seis horas de presencia en cómputo semanal de jornada o bien doce horas de 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 este convenio y en el Real Decreto 1561/95.

e) El tiempo que invierta 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 presencia, de toma y deje del servicio, o de todos los conceptos a la vez, así como el suplemento por desarrollar la función de conductor-perceptor, 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 com-

parativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de las horas de presencia, compensación por toma y deje del servicio y suplemento de conductor-perceptor 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 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 62.933 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 62.933 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.T.

E) Control de billetes e Incentivo a los conductores perceptores.

Los conductores-perceptores de vehículos de viajeros, antes de la salida de cada servicio que vayan a efectuar, asumen la obligación de permanecer en el vehículo con la antelación de 15 minutos, (o el tiempo inferior que exista entre servicio y servicio), a fin de expender y controlar o picar billetes a los viajeros.

El incumplimiento de tal obligación de permanencia en el vehículo conllevará la pérdida del abono del tiempo de presencia 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 expenda billetes, las siguientes cantidades:

- Por los primeros 20 billetes no percibirá nada.
- De 20 a 40 billetes, percibirá 9 ptas. y 57 céntimos por billete.
- De 40 a 60 billetes expendidos, percibirá 8 ptas. y 15 céntimos por billete.
- De 60 a 70 billetes expendidos, percibirá 4 ptas. y 89 céntimos por billete.
- Por cada billete que exceda de 70 al día percibirá 32 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 8.300 ptas. mensuales en concepto de Plus de Convenio.

Artículo 11. Precio de Horas de presencia.

Las horas de presencia semanales o bisemanales que corresponda abonar por exceder de las pactadas en el subapartado d) del apartado C) del artículo anterior, se abonarán a razón de 650 ptas. cada una, una vez completada la jornada ordinaria de trabajo efectivo (40 horas en cómputo semanal y 80 horas en cómputo bisemanal).

Artículo 12. 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.

Este Plus podrá ser compensado con tiempo de descanso, previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

Artículo 13. Dietas.

Dieta es una retribución de carácter irregular que devengará el productor cuando por orden de la empresa el trabajador tenga que ir a población o lugar distinto de aquél en que habitualmente presta sus servicios o donde radica el centro de trabajo, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias y de modo tal que el productor no pueda realizar sus comidas principales ni pernoctar en su domicilio o residencia ordinaria diariamente, cuya situación mientras dura le da derecho a percibir de la empresa las dietas o compensaciones económicas que estén establecidas.

En todo caso, los conductores que finalicen los servicios diarios encomendados, regresando a su población a partir de las veintitrés horas, tendrán derecho a percibir la parte de dieta correspondiente a la cena.

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 3.044 ptas., distribuidas en 1.065 ptas. para el almuerzo, otras 1.065 ptas. para la cena y 914 ptas. para alojamiento y desayuno.

b) Servicios discrecionales provinciales y comarcales: El importe será de 4.000 ptas. distribuidas en 1.400 ptas. para el almuerzo, otras 1.400 ptas. para la cena y 1.200 ptas. para alojamiento y desayuno.

c) Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal: El importe será de 4.460 ptas., distribuidas en 1.561 ptas. para el almuerzo, otras 1.561 ptas. para la cena y 1.338 ptas. para alojamiento y desayuno.

d) Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal): El importe será de 8.210 ptas., distribuidas en 2.874 ptas. para el almuerzo, otras 2.874 ptas. para la cena y 2.462 ptas. para alojamiento y desayuno.

Artículo 14. 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.

El modelo de recibo de salarios será el que viene utilizando la empresa y que se adjuntó como Anexo III al convenio de empresa del año 1995.

CAPITULO V. DESCANSOS Y FESTIVOS

Artículo 15.

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.

Artículo 16.

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 viniera 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

Artículo 17.

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 primer párrafo de este artículo y de lo que al final de este apartado se expone, 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.

En el supuesto de que alguno de tales días de «puente» coincida con el período vacacional de un productor de oficinas, se incrementará este período vacacional en el número de días de «puente» coincidentes.

Descansos: Sábados, domingos y festivos.

No obstante todo lo expuesto anteriormente, la representación del personal de oficinas podrá acordar cada año con la dirección de la empresa otro horario diferente, a fin de suprimir días de puente y realizar durante varios viernes de la jornada de invierno el horario de la jornada de verano.

C) El personal de taller y almacén tendrá 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.

En el supuesto de que alguno de tales días de «puente» coincida con el período vacacional de un productor de taller y almacén, se incrementará este período vacacional en el número de días de «puente» coincidentes.

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 bisemanal.

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.

Artículo 18. Horario de comida.

El personal de movimiento que tenga un horario fijo de realización de servicios, ya sea de carácter mensual, quincenal o semanal, 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

Artículo 19. 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 en 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.

Se considerarán 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 en 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 artículo 1, procediéndose conforme establecen los artículos 3 y 4 de la O.M. citada para la determinación del número de horas estructurales mensuales.

Artículo 20. Retribución de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán o compensarán en tiempo de 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, para evitar enojosas diferencias en las retribuciones de las horas extraordinarias y simplificar los cálculos de nóminas, convienen expresamente en fijar para todo el personal afectado por este convenio el módulo de cálculo del precio de cada hora extraordinaria, llegándose al acuerdo de que el precio de cada hora extraordinaria durante la vigencia de este convenio será de 960 ptas. en el año 1996, de 990 ptas. en el año 1997 y de 1.020 en el año 1998, para todas las categorías profesionales, sin tener que incrementarse el citado precio por la «antigüedad» en la empresa del productor ni por algún otro concepto.

CAPITULO VIII. VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 21. 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.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador afectado, se podrá compensar con días de vacaciones la totalidad de descansos compensatorios, por descansos entre jornadas y/o por descansos semanales no disfrutados, en las condiciones que regula el Real Decreto 1561/1995.

Artículo 22. 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

Artículo 23. 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 disfrutará su período vacacional anual, si aún no lo hubiere disfrutado, o bien 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.

Artículo 24. Contratos de trabajo de duración determinada.

Dado que la empresa puede celebrar contratos de los permitidos en el artículo 15. 1.º a) del Estatuto de los Trabajadores, para realización de obra o servicio determinado, a continuación se identifican los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza:

- Para conducir vehículos de viajeros que realicen transporte escolar, de estudiantes o de productores.
- Para conducir camiones que se dediquen a la distribución de productos petrolíferos.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios discrecionales.
- Para conducir vehículos de viajeros que realicen servicios regulares de corta distancia (inferiores a 50 Kms).

En el contrato que se formalice se hará constar que el trabajador contratado podrá completar de forma excepcional la jornada laboral con la ejecución subsidiaria de otras tareas de su mismo cometido, aunque no figuren entre las obras y servicios previstos anteriormente.

En el supuesto de que se contrate la realización de más de una de las tareas descritas anteriormente, la duración del contrato no será superior a tres años, salvo concesión administrativa de mayor duración.

CAPITULO X. MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

Artículo 25. Premio de jubilación.

La empresa gratificará con 2.540 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, cumplidos los 65 años, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

Artículo 26. Ayuda económica por matrimonio.

Los productores que estando en servicio activo contraerán matrimonio, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia, una cantidad a tanto alzado de 6.620 ptas. por tal concepto.

Artículo 27. 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 3.295 ptas. por cada hijo, previa la presentación del Libro de Familia.

Artículo 28. Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajo.

A) Cuando algún productor se halle en Incapacidad Temporal, 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 Temporal 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 comprobase 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.

Artículo 29. 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 (BOE 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.

Artículo 30. Fondo social.

La empresa constituye un fondo social de 1.430.000 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 120.000 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.

Artículo 31. 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 193 ptas. por cada día que asistan al trabajo en dicho centro, en concepto de plus de transporte.

Artículo 32. 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 tres camisas); un chaleco sin mangas 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.

Por otra parte, al personal de taller se les proveerá de dos monos y un par de calzado de seguridad 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

Artículo 33. 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.

Artículo 34.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a 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.

Artículo 35.

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.

Artículo 36.

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.

Artículo 37.

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.

Artículo 38.

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.

Artículo 39. 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. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas y pactos individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La dirección de la empresa tiene la facultad de reprimir las conductas laboralmente ilícitas de los trabajadores.

Las relaciones que en los artículos siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

La falta, fuere cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita al trabajador en la cual se comuniquen los hechos objeto de sanción.

Artículo 41. Son faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros

por carretera, ya que si afectaren se considerará como leve una sola falta de puntualidad en el mes, calificándose la siguiente como grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera. Si afectare, la falta será grave.

3. La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada por breve tiempo si no causare deficiencias en el servicio encomendado. En caso contrario se considerará grave.

5. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen la imagen de la empresa.

6. Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

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

8. El retraso de uno a tres días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

Artículo 42. Son faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera, ya que si afectare se considerará como grave una sola falta de impuntualidad en el mes, calificándose la siguiente como muy grave.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a tres días durante el período de un mes, siempre que no afecte a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera. Si afectare será muy grave.

3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

4. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 3 de las faltas muy graves.

5. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves para la empresa, causaren averías las instalaciones, máquinas y en general bienes de la empresa, o bien comportasen riesgo de accidente para las personas en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

7. La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

8. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, y en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

9. El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca perjuicio para la empresa.

10. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo, a la prestación del servicio o a la imagen de la empresa, y siempre que previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

11. La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivare perjuicio grave para las personas o las cosas.

12. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas en el ejercicio de sus funciones, cuando revistan gravedad.

14. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves notificadas, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

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

16. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario, siempre que concorra la infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

17. El retraso de cuatro a siete días en la entrega de la liquidación diaria, después de las 48 horas concedidas para liquidar.

18. Cambiar el conductor de ruta sin autorización de un superior y desviarse del itinerario sin orden de la superioridad o sus agentes, o sin causa de fuerza mayor.

Artículo 43. Son faltas muy graves:

1. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes, siempre que no afectare a los servicios regulares de transporte de viajeros por carretera.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes encomendados de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas en el ejercicio de sus funciones, así como la percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la empresa, sin entrega de recibo, factura o billete, en perjuicio del público o de la empresa.

3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

4. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio para la empresa, así como violar el secreto de la correspondencia y datos reservados de la empresa o de los trabajadores.

5. La embriaguez o toxicomanía en el personal de movimiento. Para el resto de personal se considerará grave la primera vez que se cometa la falta.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

9. El acoso sexual.

10. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

11. La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina laboral o se deriven perjuicios para la empresa o compañeros de trabajo.

12. Las ofensas o malos tratos, verbales o físicos, y las faltas graves de respeto y consideración al empresario, a los jefes y a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

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

14. La manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya, así como de la máquina expendedora de billetes, con el ánimo de alterar u ocultar los datos registrados.

15. El retraso en diez o más días en la entrega de la recaudación o liquidación diaria.

Artículo 44. Las sanciones máximas que podrán imponerse consistirán en:

- a) Por falta leve:
 - Amonestación verbal o escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintuno a cuarenta y cinco días.
 - Despido disciplinario.

Las multas impuestas al personal por infracción a las disposiciones sobre circulación rodada y transportes, que sean imputables al mismo, deberán ser satisfechas por el responsable de las mismas.

CAPITULO XIII. COMISION PARITARIA

Artículo 45.

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. Tabla salarial. La tabla salarial que se incorpora como Anexo forma parte inseparable de este texto de Convenio Colectivo de ámbito empresa.

Segunda. Tabla de tiempos. 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 de junio de 1993). Dicha tabla de tiempos también forma parte inseparable de este convenio.

Tercera. Cláusula de revisión.

A los días 1.º de enero de los años 1997 y 1998 se revisarán los conceptos económicos pactados en este texto, a excepción del precio de la hora extraordinaria, en el 3% de incremento sobre los conceptos económicos pactados para el año anterior. Tal variación de retribuciones se efectuará:

A) En el año 1997: Con la nómina correspondiente al mes de agosto de 1997.

B) En el año 1998: Con la nómina correspondiente al mes de enero de 1998.

Cuarta. Pago de diferencias salariales y extrasalariales.

A) Del año 1996: Para evitar tener que realizar cuantiosas y complicadas operaciones matemáticas, así como de control de tiempos de presencia y trabajos efectivos realizados en dicho año por los productores, en especial conductores-perceptores, las partes acuerdan que los trabajadores quedarán plenamente saldados y finiquitados hasta el día 31 de diciembre de 1996, abonando la empre-

sa, junto con la nómina correspondiente al mes de junio de 1997, la cantidad que suponga el tres por ciento de la cantidad total bruta anual pagada por la empresa (excluidos los pagos delegados de la Seguridad Social) en concepto de retribuciones y dietas en el año 1996, cantidades que figuran en el certificado entregado por la empresa a efectos del IRPF, más 10.000 ptas. a los conductores y conductores-perceptores para liquidar y finiquitar las diferencias que pudieran existir a la fecha indicada por horas de presencia.

La representación de los trabajadores se obliga a desistir del procedimiento de conflicto colectivo visto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Autos 11/96), en trámite de recurso de casación ordinario ante el Tribunal Superior, al haber quedado zanjadas con este convenio las divergencias que se alegaron en su día.

B) Del año 1997: La empresa abonará las diferencias que a cada cual correspondan, según lo pactado en este texto, junto con la nómina correspondiente al mes de agosto de 1997.

Cláusula final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la legislación que se halle en vigor en cada momento.

Huelva, 21 de mayo de 1997

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 1.996

Categoría	Sueldo o sal.base	Pto.Trab.mes
Grupo I: Personal Superior		
Ingenieros y Lcdos.	113.200 Pts Mes	68.750 Pts
Jefe de personal	113.200 Pts Mes	68.750 Pts
Grupo II: Personal Administrativo		
Jefe administrativo	74.922 Pts Mes	46.583 Pts
Ofic.1º Advo.	68.325 Pts Mes	40.053 Pts
Ofic.2º Advo.	65.474 Pts Mes	27.469 Pts
Auxiliar/Grabador/Secretar	64.580 Pts Mes	23.453 Pts
Grupo III: Personal de Movimiento		
Jefe de estación.	68.450 Pts Mes	35.821 Pts
Jefe de tráfico	68.732 Pts Mes	30.519 Pts
Jefe de Administracion	68.450 Pts Mes	31.271 Pts
Taquillero/Factor	64.743 Pts Mes	26.457 Pts
Mozos	2.110 Pts Día	24.899 Pts
Mozos mitad jornada	1.055 Pts Día	12.450 Pts
Inspector	2.330 Pts Día	37.121 Pts
Conductor-perceptor	2.337 Pts Día	50.196 Pts
Conductor	2.272 Pts Día	31.966 Pts
Cobrador-Taquillero	2.158 Pts Día	25.105 Pts
Grupo IV: Taller		
Ofic. 1º de almacén	68.325 Pts Mes	40.076 Pts
Jefe de taller	75.286 Pts Mes	49.312 Pts
Jefe de Mantenimiento	75.286 Pts Mes	49.312 Pts
Jefe de equipo	2.341 Pts Día	48.295 Pts
Ofic. 1º	2.289 Pts Día	32.655 Pts
Ofic. 2º	2.205 Pts Día	28.358 Pts
Mozo/Lavacoches	2.110 Pts Día	24.899 Pts
Grupo V: Aparcamientos y Estaciones		
Controlador	65.474 Pts Mes	27.469 Pts
Telefonista-Información	65.883 Pts Mes	23.547 Pts
Guarda noche	65.474 Pts Mes	27.469 Pts

TABLA SALARIAL PARA 1.997

Categoría	Sueldo o sal. base	Pto. de trabajo/mes
Grupo I: Personal Superior		
Ingenieros y Lcdos.	116.596 Pts	70.813 Pts
Jefe de personal	116.596 Pts	70.813 Pts
Grupo II: Personal Administrativo		
Jefe administrativo	77.170 Pts	47.980 Pts
Ofic.1º Advo.	70.375 Pts	41.255 Pts
Ofic.2º Advo.	67.438 Pts	28.293 Pts
Auxiliar/Grabador/Secretar	66.517 Pts	24.157 Pts

	Grupo III: Personal de Movimiento	
Jefe de estación.	70.504 Pts	36.896 Pts
Jefe de tráfico	70.794 Pts	31.435 Pts
Jefe de Administracion	70.504 Pts	32.209 Pts
Taquillero/Factor	66.685 Pts	27.251 Pts
Mozos	2.173 Pts	25.646 Pts
Mozos mitad jornada	1.087 Pts	12.824 Pts
Inspector	2.400 Pts	38.235 Pts
Conductor-perceptor	2.407 Pts	51.702 Pts
Conductor	2.340 Pts	32.925 Pts
Cobrador-Taquillero	2.223 Pts	25.858 Pts

	Grupo IV: Taller	
Ofic. 1ª de almacén	70.375 Pts	41.278 Pts
Jefe de taller	77.545 Pts	50.791 Pts
Jefe de Mantenimiento	77.545 Pts	50.791 Pts
Jefe de equipo	2.411 Pts	49.744 Pts
Ofic. 1ª	2.358 Pts	33.635 Pts
Ofic. 2ª	2.271 Pts	29.209 Pts
Mozo/Lavacoche	2.173 Pts	25.646 Pts

	Grupo V: Aparcamientos y Estaciones	
Controlador	67.438 Pts	28.293 Pts
Telefonista-Infomación	67.859 Pts	24.253 Pts
Guarda noche	67.438 Pts	28.293 Pts

TABLA SALARIAL DE 1.998

=====

Categoría	Sueldo o sal. base	Pto. de trabajo/mes
	Grupo I: Personal Superior	
Ingenieros y Lcdos.	120.094 Pts	72.937 Pts
Jefe de personal	120.094 Pts	72.937 Pts
	Grupo II: Personal Administrativo	
Jefe administrativo	79.485 Pts	49.419 Pts
Ofic. 1ª Advo.	72.486 Pts	42.493 Pts
Ofic. 2ª Advo.	69.461 Pts	29.142 Pts
Auxiliar/Grabador/Secretar	68.513 Pts	24.882 Pts
	Grupo III: Personal de Movimiento	
Jefe de estación.	72.619 Pts	38.003 Pts
Jefe de tráfico	72.918 Pts	32.378 Pts
Jefe de Administracion	72.619 Pts	33.175 Pts
Taquillero/Factor	68.686 Pts	28.069 Pts
Mozos	2.238 Pts	26.415 Pts
Mozos mitad jornada	1.120 Pts	13.209 Pts
Inspector	2.472 Pts	39.382 Pts
Conductor-perceptor	2.479 Pts	53.253 Pts
Conductor	2.410 Pts	33.913 Pts
Cobrador-Taquillero	2.290 Pts	26.634 Pts
	Grupo IV: Taller	
Ofic. 1ª de almacén	72.486 Pts	42.516 Pts
Jefe de taller	79.871 Pts	52.315 Pts
Jefe de Mantenimiento	79.871 Pts	52.315 Pts
Jefe de equipo	2.483 Pts	51.236 Pts
Ofic. 1ª	2.429 Pts	34.644 Pts
Ofic. 2ª	2.339 Pts	30.085 Pts
Mozo/Lavacoche	2.238 Pts	26.415 Pts
	Grupo V: Aparcamientos y Estaciones	
Controlador	69.461 Pts	29.142 Pts
Telefonista-Infomación	69.895 Pts	24.981 Pts
Guarda noche	69.461 Pts	29.142 Pts

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

RESOLUCION de 25 de abril de 1997, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se otorga el título de Agrupación de Defensa Sanitaria a la Asociación de Ganaderos de Rumiantes denominada El Espino del término municipal de Coripe (Sevilla).

A solicitud de la Asociación de Ganaderos de Rumiantes denominada «El Espino», para que le fuese concedido el título de Agrupación de Defensa Sanitaria a la por ellos constituida, situada en el término municipal de Coripe (Sevilla).

Vistos los informes preceptivos y realizadas las comprobaciones previstas en la legislación vigente, Real Decreto 1880/96, de 2 de agosto (BOE núm. 229, de 21.9.96); Decreto 187/93, de 21 de diciembre (BOJA núm. 19, de 17.2.94), y Orden de 10 de mayo de 1994, que desarrolla el Decreto anteriormente citado (BOJA núm. 86, de 10.6.94), he venido, en uso de las atribuciones que me están conferidas por el Estatuto de Autonomía de Andalucía y el Decreto 220/1994, de 6 de septiembre (BOJA núm. 142, de 10.9.94), a conceder con fecha 25 de abril del año en curso el título de Agrupación de Defensa Sanitaria a la citada Asociación.

Notifíquese la presente resolución a los interesados.

Sevilla, 25 de abril de 1997.- El Director General, Luis Gázquez Soria.

RESOLUCION de 2 de mayo de 1997, de la Dirección General de la Producción Agraria por la que se otorga el título de Agrupación de Defensa Sanitaria a la Asociación de Ganaderos denominada Mahimon de ovino de los municipios de Vélez Blanco, Vélez Rubio, Chirivel y María, y ganaderos de caprino de María y Vélez Blanco.

A solicitud de la Asociación de Ganaderos denominada «Mahimon» de ovino de los municipios de Vélez Blanco, Vélez Rubio, Chirivel y María y ganaderos de caprino de María y Vélez Blanco, todos de la provincia de Almería, para que les fuese concedido el título de agrupación de defensa sanitaria a la por ellos constituida.

Vistos los informes preceptivos y realizadas las comprobaciones previstas en la legislación vigente, Real Decreto 1880/96, de 2 de agosto. BOE núm 229, de 21.9.96; Decreto 187/93, de 21 de diciembre. BOJA núm. 19, de 17.2.94, y Orden de 10 de mayo de 1994 que desarrolla el Decreto anteriormente citado (BOJA núm. 86, de 10.6.94); he venido, en uso de las atribuciones que me están conferidas por el Estatuto de Autonomía de Andalucía y el Decreto 220/1994, de 6 de septiembre (BOJA núm. 142, de 10.9.94), a conceder con fecha 2 de mayo del año en curso el título de Agrupación de Defensa Sanitaria a la citada Asociación.

Notifíquese la presente resolución a los interesados.

Sevilla, 2 de mayo de 1997.- El Director General, Luis Gázquez Soria.

RESOLUCION de 5 de mayo de 1997, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se hace pública la concesión de la subvención que se cita.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 de la Ley 5/83, de 19 de julio, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en el artículo 27.3 de la Ley 7/96, de 31 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1996, procede hacer pública la subvención concedida al amparo de la normativa que se cita y que figura en el Anexo de la presente Resolución.

Sevilla, 5 de mayo de 1997.- El Director General, Luis Gázquez Soria.

A N E X O

Normativa: Real Decreto 1880/96, de 2 de agosto (BOE núm. 229, de 21.9.96), por el que se regulan las agrupaciones de defensa sanitaria ganaderas; Decreto 187/93, de 21 de diciembre (BOJA núm. 19, de