

los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3.- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4.- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5.- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

b.6.- Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de 10 días al mes.

b.7.- El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8.- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.9.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tengan conocimiento por razón del trabajo en la empresa.

b.10.- La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C) Serán faltas muy graves las siguientes:

c.1.- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constituti va de delito doloso.

c.2.- La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3.- El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la empresa.

c.4.- La falta de asistencia al trabajo no justificado durante más de tres días al mes.

c.5.- Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c.7.- La simulación de enfermedad o accidente.

c.8.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal pactado.

c.9.- La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:  
- Amonestación por escrito.  
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B) Por faltas graves:  
- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes.

C) Por faltas muy graves:  
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 mes y un día a 3 meses.  
- Despido.

Las sanciones que se impongan por faltas graves y muy graves deberán ser notificadas por escrito, en el que han de figurar los hechos que las motivan y la fecha en que se produjeron.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

#### CLAUSULAS ADICIONALES

##### CLAUSULA PRIMERA

Los afectados por este convenio estarán en todo lo reflejado en el mismo, a las disposiciones vigentes en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores.

##### CLAUSULA ADICIONALES.

PRIMERA. Las empresas dispondrán de un plazo de dos meses contados desde la publicación del presente Convenio para adecuar las categorías profesionales existentes al cuadro aquí

elaborado.

SEGUNDA. Se crea una comisión paritaria con igual número de miembros de las partes empleadora y social, con un número total de seis, los cuales se reunirán trimestralmente para dirimir los asuntos que por controversia existan en el sector afecto a este convenio.

TERCERA. La Comisión Paritaria referida anteriormente tendrá, asimismo, la obligación de resolver las cuestiones que deriven de la aplicación o interpretación del presente convenio. En los casos de no conseguirse acuerdo en los problemas que se planteen, se someterán los mismos a la jurisdicción u organismo que corresponda legalmente, de acuerdo con las normas vigentes, cuando se produzcan las posibles discrepancias.

CUARTA. Las partes se comprometen en la medida de lo posible, tras la firma del presente convenio colectivo y ajustándose al ordenamiento jurídico vigente, a que el tipo de contratación necesaria en aquellas tareas que se repiten anualmente y durante un periodo determinado de tiempo, se dé al trabajador la calidad de fijo-discontinuo.

QUINTO. Para el año 1993 los pluses de asistencia y transporte se incrementarán desde el 01 de Enero de 1993 en los mismos porcentajes previstos para salario convenio.

CLAUSULA TRANSITORIA: (1) Por ser FP-2, una calificación erróneamente creada por el anterior convenio, esta se mantiene solo en los ya contratados. No figurando en el convenio presente ni de futuras contrataciones con tal categoría profesional.

RESOLUCION de 26 de junio de 1992, 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 Automóviles Portillo, SA.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Automóviles Portillo, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 16 de junio de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 30 de mayo de 1992, 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 1040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/1982, 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 su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de abril de 1992.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

#### XI CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA "AUTOMOVILES PORTILLO, S. A." Y SUS TRABAJADORES

Art. 1.º.- **AMBITO TERRITORIAL.**- Este Convenio, de ámbito interprovincial, afectará a la Empresa "Automóviles Portillo, S.A.". Y será de aplicación en todos los Centros de trabajo existentes en las Provincias de Cádiz y de Málaga e, igualmente, en aquellos otros que pudieran establecerse, ya sean dentro del ámbito territorial de las dos Provincias enunciadas o en localidades de provincias diferentes.

Art. 2.º.- **AMBITO PERSONAL.**- Este Convenio afectará durante su periodo de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa "Automóviles Portillo, S.A.", ya sean fijos, eventuales o interinos, y también a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Art. 3.º.- **VIGENCIA Y DURACION.**- La vigencia de este Convenio se establece por tres años. En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1.º de enero de 1992 hasta el día 31 de diciembre de 1994.

Sin perjuicio de la duración establecida, con efecto de 1.º de enero de 1993, se procederá a la revisión de la tabla salarial y de los concep-

tos económicos del mismo en un porcentaje igual al IPC del año 1992, una vez sea constatado oficialmente, mas un punto y medio. Con efecto de 1º de enero de 1994, se procederá a revisar nuevamente la tabla salarial y los conceptos económicos del Convenio en un porcentaje idéntico al experimentado por el IPC del año 1993, una vez sea constatado oficialmente, mas un punto y medio.

**Art. 4º.- PRORROGAS.**-El Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes que lo han concertado. La denuncia del Convenio habrá de formularse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas. Si la denuncia no se lleva a efecto en las condiciones de tiempo y forma a que se refiere este artº, el Convenio se entenderá prorrogado por plazo de un año, quedando automáticamente incrementados los conceptos retributivos durante dicho año en igual proporción que lo haya experimentado el I.P.C. respecto de los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión del Convenio, mas dos puntos.

**Art. 5º.- INGRESO DE NUEVO PERSONAL.**- El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito. Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinada en los casos y forma previstos por la legislación vigente.

**Art. 6º.- SALARIOS.**- Las retribuciones salariales aplicables al personal de la Empresa durante el año 1992 serán las que figuran en la correspondiente tabla, las cuales aparecen incrementadas en un 7 por 100 (siete por ciento).

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1992 un incremento superior al 5%, respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Dicha revisión se aplicará en el tanto por ciento que supere del 5% previsto de incremento de I.P.C. para el año 1992.

Tal incremento se abonará con efecto de 1º de enero de 1992, dentro del primer trimestre de 1993 y servirá de base para el cálculo del incremento salarial correspondiente al año 1993.

Las retribuciones salariales para el segundo año de vigencia de este Convenio; es decir, para 1993, serán las que resulten de aplicar a las tablas y demás conceptos económicos del Convenio en vigor al 31-12-92, el I.P.C. correspondiente al año 1992, mas un punto y medio.

Las retribuciones salariales para 1994, tercer año de vigencia de este Convenio, serán las que resulten de aplicar a las tablas y demás conceptos económicos del mismo en vigor al 31-12-93, el I.P.C. correspondiente al año 1993, mas un punto y medio.

**Art. 7º.- AUMENTOS POR AÑOS DE SERVICIO.**- El personal de plantilla fijo percibirá en concepto de aumento por años de servicio dos bienios del cinco por ciento y cinco quinquenios del diez por ciento. Servirá de módulo a los efectos del cálculo de este complemento por antigüedad el salario base de este Convenio, según aparece reflejado en la primera columna de la tabla salarial.

**Art. 8º.- COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.**

Los trabajadores de la Empresa percibirán anualmente y en las fechas que se indican, seis gratificaciones extraordinarias en las cuantías que se expresan, las cuales se abonarán calculando sus respectivos importes sobre el salario base mas antigüedad, si ésta correspondiera.

Febrero .....	20 días
Abril .....	20 días
Junio .....	20 días
Agosto .....	20 días
Octubre .....	20 días
Diciembre .....	30 días

Las referidas gratificaciones extraordinarias compensan al personal de la Empresa de las de carácter obligatorio establecidas en el artº. 31º de la Ley núm. 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y de las que figuran en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, incluyéndose dentro de ellas a la denominada de "participación en beneficios".

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán los días 15 de cada uno de los citados meses.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, percibirá las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo de trabajo.

**Art. 9º.- PLUS DE ASISTENCIA.**- Para aquellas categorías profesionales que expresamente se detallan en la tabla salarial, se abonará por día efectivo de trabajo un plus de asistencia en la cuantía allí recogida.

**Art. 10º.- PLUS DE TRANSPORTE.**- Para todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios, se abonará un plus de transporte en la cuantía que en cada una de estas categorías se especifican.

Las cantidades expresadas en la tabla salarial para cada una de las categorías se han obtenido de la siguiente forma: Con efecto del mes de mayo de 1992, se traspasa al plus de asistencia o incentivo de Convenio correspondiente a cada categoría profesional, el importe del 7% de incremento que debía girar sobre el valor del plus de transporte al 31-12-91. Asimismo, el 20% del importe del plus de transporte al 31-12-91 se traspasa a los conceptos de plus de asistencia o incentivo de Convenio.

Para los años 1993 y 1994, se traspasará a los mismos conceptos de plus de asistencia o incentivo de Convenio, el 10% del valor del plus de transporte en esos años, y también se incrementará en los citados complementos salariales el aumento porcentual correspondiente a los valores del plus de transporte en esos precisos años, si bien estos tragapagos se efectuarán a partir del día 1 de enero de los aludidos años. Por consiguiente, el importe del plus de transporte queda congelado al 60% de su valor en 31-12-91.

El 40% de traído del plus de transporte y traspasado al incentivo de Convenio o plus de asistencia en la forma y periodos indicados, así como los incrementos porcentuales que debían girar sobre éste plus y que asimismo se traspasan a los complementos salariales antes mencionados, servirán de módulo para calcular las prestaciones por ILT y las pensiónes de invalidez o jubilación a cargo de la Seguridad Social.

En el año 1992, el personal que inicie situación de ILT a partir del mes siguiente a la aplicación de este Convenio, percibirá el 70% del importe del plus de transporte resultante, según actualización del mencionado plus prevista anteriormente. Los trabajadores que hayan iniciado procesos de ILT con anterioridad al 31 de mayo de 1992, percibirán el plus transporte al 100% del valor resultante de detracer el 20% del importe al 31-12-91 de este concepto compensatorio y mientras dure ese concreto proceso de I.L.T.

En el año 1993, el personal en situación de ILT percibirá el 65% del valor actualizado para ese año del plus de transporte.

En el año 1994, el personal en situación de ILT percibirá el 60% del valor actualizado del plus de transporte para ese año.

**Art. 11º.- CONSERVACION DE MATERIAL.**- El personal de Conductores y Conductores-perceptores, en concepto de percepción por conservación de material percibirá la cantidad de 71,00 Ptas. por día efectivo de trabajo. Esta percepción dejará de devengarse por el hecho de apreciarse por parte de la Empresa mal uso o defectuosa conservación del vehículo asignado. Igualmente se perderá esta percepción como consecuencia de colisiones, golpes o accidentes de circulación, etc. siempre y cuando la responsabilidad del accidente o de la colisión sea imputable al conductor del vehículo. En ambos supuestos, la percepción por conservación de material se perderá por la totalidad del mes natural en el que se apreció la mala conservación del material o se produjeron los accidentes. Un miembro del Comité Intercentro se reunirá mensualmente con el Jefe de Personal a fin de examinar los casos en los que, en atención a las circunstancias concurrentes, se apreciarán los supuestos determinantes para la supresión de este concepto.

El importe que por este concepto pudiera deducirse a cualquier trabajador, será ingresado en el fondo de la Institución Social de la Empresa.

Al personal de taller que habitualmente y por necesidades del servicio conduzcan vehículos de la Empresa, se les abonará el plus de conservación de material en igualdad de condiciones que se satisface al conductor.

**Art. 12º.- PLUS DE TRABAJOS NOCTURNOS.**- Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas con el 25 por ciento de incremento sobre el salario base mas antigüedad, si correspondiera.

Este plus se abonará aunque el trabajo a desarrollar sea nocturno por su propia naturaleza.

**Art. 13º.- COMPLEMENTO POR CONDUCTOR-PERCEPTOR.**- El personal de conductores-perceptores percibirá por cada mes efectivo de trabajo la cantidad de Pesetas 14.026.-, considerándose mes efectivo de trabajo al mes natural que no haya sido afectado por situación de ILT (enfermedad o accidente) ni tas, o cualquier otra eventualidad por la que el trabajador no deba percibir salarios. En tal caso, la percepción mensual se verá disminuída en igual proporción a los días dejados de trabajar.

Los Conductores que no sean perceptores y que eventualmente pudieran realizar los trabajos propios de su categoría, mas los del cobrador, percibirán por cada día efectivo de trabajo en la doble función la cantidad de 563,- Ptas.

**Art. 14º.- COMPLEMENTO POR CONOCIMIENTO DE IDIOMAS.**- Considerando que los servicios que presta la Empresa abarcan la casi totalidad de las localidades de la Costa del Sol y con el fin de facilitar un mejor servicio a los viajeros de otras nacionalidades, se abonará a todo productor que en razón de su categoría profesional precise hacer uso de conocimiento de idiomas un complemento salarial por dicho concepto que se fija durante el año 1992 en 3.000,- Ptas. mensuales por utilización de cada uno de los idiomas, inglés, francés o alemán. Será requisito indispensable para hacer efectivo este complemento, que se acredite mediante certificado extendido por un Centro o Academia de idiomas de acreditada solvencia, el conocimiento de cualquiera de los idiomas citados, y que el personal que así lo acredite necesite hacer uso del mismo en el ejercicio de su cometido profesional.

**Art. 15º.- QUEBRANTO DE MONEDA.**- Por el concepto de quebranto de moneda, los cobradores y conductores-perceptores percibirán mensualmente la cantidad de 699,00 pesetas. Por igual concepto, los taquilleros y factores percibirán 976,00 pesetas mensuales. El personal que actualmente viene cobrando la cantidad de 359,00 pesetas mensuales, no siendo de obligado pago este quebranto de moneda al citado personal, percibirá durante 1992 y por este concepto, la cantidad de 384 pesetas mensuales.

**Art. 16º.- DIETAS.**- El personal de la Empresa que ostente la categoría profesional de conductor-perceptor y que por necesidades del servicio esté obligado a salir de su residencia habitual como consecuencia de desplazamientos a localidades radicadas fuera de la Provincia de Málaga, percibirá como dieta única de carácter especial la cantidad de 3.779,00 ptas. por día de trabajo pernoctando en tales localidades. También se abonará esta cantidad a los conductores-perceptores que la Empresa desplace a RONDA (Málaga), y a los trabajadores de igual categoría afectos a la base de Málaga que sean desplazados a la localidad de TOLOX (Málaga).

Asimismo y en supuestos distintos de los contemplados anteriormente, los trabajadores de la Empresa devengarán dieta completa cuando realicen un servicio que les obligue a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual, comprendiéndose dentro de este supuesto los desplazamientos contemplados en el número tres, del Artº 40º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La parte de la dieta correspondiente al almuerzo la percibirá el traba-

jador cuando la salida de su residencia habitual se efectúe antes de las 12,00 horas y el retorno después de las 14,00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá por el trabajador cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y a desayunar fuera de su residencia habitual.

La parte de la dieta correspondiente a la cena se percibirá por el trabajador cuando la salida de su residencia habitual se efectúe antes de las 20,00 horas y el retorno después de las 22,00 horas.

El importe de cada una de estas dietas será el siguiente:

Dieta de almuerzo.....	755,- Ptas.
Dieta de cena .....	755,- Ptas.
Dieta de pernoctación y desayuno .....	649,- Ptas.
Dieta completa .....	2.162,- Ptas.

La dieta por los servicios de cercanías, aunque comprendan distintos términos municipales, será de 564,- Ptas./día. El personal adscrito a los servicios de Torremolinos y cercanías, siempre que prolonguen estos servicios pasadas las 24,00 horas, percibirán dietas por importe de 755,- pesetas.

A los servicios de ruta que por su horario no les correspondiera el devengo de dietas, se les asignará la dieta de cercanías.

Todos los precedentes importes mantendrán sus respectivos valores hasta el 31-12-92, si bien dichos importes serán revisados en la forma y con igual periodicidad que las previstas para los salarios.

**Dieta especial de talleres.** - El personal mecánico que con ocasión de reparaciones en ruta hayan de efectuar comidas o cenas, siempre que estas sean consumidas, percibirán dieta especial en cuantía de 1.146,- pesetas por cada una de las referidas. El importe de estas dietas se abonará en metálico a la salida del taller. El abono de estas dietas sustituye al devengo de las establecidas con carácter normal.

**Art. 17.- ENFERMEDAD COMUN, ACCIDENTE NO LABORAL Y DE TRABAJO.** - La Empresa completará hasta el salario base de la primera columna de la tabla salarial, mas la antigüedad si correspondiera, las prestaciones económicas de la Seguridad Social para los supuestos de enfermedad común, accidente no laboral y de trabajo, siempre que la permanencia en cualesquiera de las citadas contingencias rebasen los 52 días. Así, pues, el abono de este complemento se llevará a cabo a partir de los 53 días y mientras dure el proceso de que se trate.

El trabajador que se encuentre en algunas de las mencionadas situaciones percibirá desde el primer día de baja el plus de transporte, en la forma y cuantías indicadas en el artículo 10º de este Convenio.

En los supuestos de bajas por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará al trabajador en esas situaciones los tres primeros días de baja a razón de sueldo base, mas antigüedad, en el bien entendido que éste abono lo realizará, sea cual fuere la contingencia de la que proceda la baja, una sola vez dentro del año natural. En la segunda baja, dentro del año natural, solo abonará el 50 por 100 de iguales conceptos económicos. En bajas sucesivas, dentro del año natural, no se abonará cantidad alguna con cargo a la Empresa durante esos tres primeros días.

Los trabajadores en I.T. percibirán íntegramente los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

La Empresa adoptará, sin perjuicio de las competencias que corresponden al Servicio Médico de la misma, las medidas que estime mas oportunas para vigilar y controlar los procesos de enfermedad o accidente que padezca el personal y, muy especialmente, aquellos casos que son reiterativos en determinadas épocas del año, así como los que coinciden con el periodo anual de vacaciones, de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

**Art. 18.- JORNADA DE TRABAJO.** - Durante la vigencia de este Convenio la jornada laboral para todo el personal de la Empresa será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual. Como norma general, el trabajo se realizará en jornada continuada.

Como excepción a la norma general respecto de la jornada continuada, se acuerda por ambas partes que las jornadas partidas que se efectúen en la Empresa sean las que en la actualidad se vienen realizando de forma habitual, y que son las siguientes: Servicios de Colegios; Tolo; Casares; Facturaciones; A.T.S.; taquilla de Benalmádena Costa; Línea número 5; Servicio Urbano de San Pedro de Alcántara y también los servicios que así lo exijan y hayan de realizarse como consecuencia de nuevas adjudicaciones de líneas. Estas jornadas partidas no podrán ampliarse por la Empresa de forma unilateral, siendo condición indispensable para llevar a cabo cualquier ampliación que se cuente con la previa aprobación de los representantes del personal.

No se considerarán jornadas partidas los refuerzos que puedan realizarse antes o después del turno asignado en cuadrante, ya lo sean en el mismo o diferentes servicios. No se podrán asignar a un solo trabajador mas refuerzos que los que supongan el máximo de horas permitidas como efectivas o de conducción en una jornada laboral, y que éstas, a su vez, no superen el máximo autorizado como horas extraordinarias, cabiendo añadir que los servicios de Colegios que experimenten modificaciones en su realización a partir del próximo curso escolar serán considerados, a efecto de jornada, como refuerzos, y estos refuerzos serán realizados de forma rotativa por los conductores-perceptores adscritos a las bases desde donde se realicen tales servicios.

Con independencia de los conceptos que se abonan al personal que realiza refuerzos de colegios, también se les retribuirá con 700,00 Pesetas por cada uno de los refuerzos de colegio que efectúen.

Todas las horas que se inviertan en la realización de refuerzos se abonarán a tenor del valor unitario fijado en este Convenio para las de carácter extraordinario y/o de presencia, en el bien entendido que estos trabajos de refuerzos no se computarán para completar jornadas de trabajo, ni se tendrán en cuenta para descansos sustitutorios.

El personal con jornada continuada disfrutará de un periodo de descanso de quince minutos, que llevará a cabo mediante la paralización del servicio o trabajo correspondiente, considerándose éste tiempo como de trabajo efectivo y epigrafiado como tal en los cuadros horarios. Cuando por circunstancias extraordinarias hubiera de trabajarse ese tiempo, los quince minutos se abonarán a prorrata del salario base, mas antigüedad.

En cuanto al personal que realice jornada partida de trabajo, percibirá como compensación económica la cantidad de 435,00 ptas. por cada día de trabajo. Esta cantidad dejará de percibirse por el trabajador cuando cese en el servicio con turnos partidos. Igual compensación económica que la establecida para los turnos partidos se abonará al personal que ejecute refuerzos en horarios de trabajo distintos de los que figuren en cuadrante.

Conforme establece el RD núm. 2001/83, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, el tiempo total de conducción no podrá exceder de nueve horas diarias, salvo causas de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar de destino, no pudiendo ningún trabajador conducir ininterrumpidamente mas de cuatro horas sin hacer una pausa, salvo que la conducción de media hora mas permita la llegada al punto de destino. La duración mínima de la pausa será de treinta minutos, siendo susceptible de fraccionamiento a lo largo del tiempo de conducción.

Igualmente y según el art. 9º, del citado Real Decreto, se distingue a efecto de duración máxima de la jornada de trabajo entre trabajo efectivo y tiempo de presencia del trabajador.

Se consideran como tiempos efectivos de trabajo, los siguientes:

- Tiempo de conducción del vehículo con o sin viajeros.
- Preparación del vehículo.
- Toma de billetteras.
- Repostado de carburante.
- Tiempo de parada para cobro de billetes.
- Control de carga y descarga de equipajes.
- Control de viajeros.
- Averías reparadas por el Conductor.
- Entrega de cuentas.
- Tiempo de bocadillo de quince minutos.

Se consideran como tiempos de presencia los siguientes:

- Expectativas de servicio.
- Servicio de guardias y retenes.
- Viajes sin servicio.
- Averías.
- Comidas en ruta.
- Esperas.

Estas horas de presencia no se consideran dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computan a efectos del límite de horas extraordinarias.

Los excesos de tiempos que se produzcan sobre las jornadas mensuales en cada Centro de trabajo de los de la Empresa, se procurará repartirlos en la medida de lo posible de forma equitativa entre el personal de estos Centros, en el bien entendido que en estos casos la prestación de trabajos resultará obligatoria por imperativo de lo dispuesto en el número cuatro, del Artículo 35º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que se respeten los límites legales. Sin perjuicio de lo indicado, estos excesos de tiempos podrán ser compensados por la Empresa con días o días de descansos sustitutorios. Estos descansos de cómputo se facilitarán, siempre que el nombramiento de los sex vicios lo permita a juicio de la Empresa, junto con los semanales o festivos. El personal que disfrute de descansos sustitutorios o de cómputo percibirá por estos días el plus de conservación de material y la dieta de cercanía.

En su consecuencia, queda sin efecto ni valor algunos la obligación que suponía a la Empresa la redacción del Artículo 18º, del VIII

Convenio Colectivo y Sentencia recaída en el procedimiento de Conflicto colectivo núm. 1459/86, en lo referente a la obligación de distribuir mensualmente el trabajo efectivo entre todos los días laborables que correspondan a cada mes.

**Art. 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y/O DE PRESENCIA.** - Las horas extraordinarias se retribuirán a todo aquel trabajador de la Empresa que las realice al precio unitario de 639,00 Ptas.

En cuanto a las horas de presencia, éstas se retribuirán a precio unitario para todos los trabajadores con derecho a su percepción al precio de 493,00 Ptas.

Hay que indicar, asimismo, que aunque los respectivos valores de las horas extraordinarias y de presencia han sido expresamente pactados por la Empresa y sus trabajadores, con el fin de compensar a éstos de los reales importes de dichas horas se abona a cada uno de ellos la cantidad mensual de 5.433,- Ptas. por doce pagos al año, incrementándose ésta cantidad con el incentivo de Convenio o plus de asistencia.

Por otro lado y en relación con las horas extraordinarias se hace constar lo que sigue:

Se consideran horas extraordinarias y retribuidas como tales, aquellas que en cómputo mensual tengan la consideración de trabajo efectivo y excedan de las previstas para el mes. También se consideran y abonan como extraordinarias las que rebasen de 9 horas diarias de trabajo efectivo.

Teniendo en cuenta la especial naturaleza y características del trabajo en los servicios de transporte, se conviene y pacta expresamente por las partes que conciertan este Convenio, según previene el Real Decreto núm. 1857/81, de 20 de agosto, y disposiciones complementarias, que todas las horas extraordinarias y/o de presencia que puedan realizarse tengan la consideración de estructurales y, por ende, tributen a la Seguridad Social por el tipo establecido para las mismas.

Asimismo, se acuerda por ambas partes la posibilidad de que dichas horas extraordinarias puedan ser compensadas en el mes que se produzcan, por un tiempo equivalente de descansos sustitutorio, en lugar de ser retribuidas económicamente. A tal fin, de precisario la organización de servicios, se acudiría a las distintas modalidades de contratación laboral para facilitar dichos descansos.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias y, en su caso, la realización de refuerzos, será voluntaria, salvo en los casos que sean imprescindibles por imperativo del servicio o los refuerzos se presten en Colegios.

Caso de tener que realizarse horas extraordinarias imprescindibles, se tendrá en consideración lo siguiente:

a).- Los representantes de los trabajadores y delegados sindicales tendrán información mensual de las horas extraordinarias realizadas, causas que las provocaron, quienes las han hecho y su distribución por secciones.

b).- Teniendo en cuenta el cómputo mensual de horas, la realización de horas extraordinarias, caso de efectuarse, se anotarán día a día para el supuesto de que, excepcionalmente, la jornada diaria exceda de 9 horas. Tales horas se totalizarán mensualmente y se entregará al trabajador copia del resumen mensual en el correspondiente parte.

c).- Siguiendo las directrices que se vienen marcando por el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales, conducentes a la supresión de las horas extraordinarias habituales, la Empresa se compromete a reorganizar y planificar determinados servicios, de forma tal que sin perjuicio ni deterioro de los mismos, las horas extraordinarias no se realicen en lo sucesivo, supliéndolas con admisiones de nuevo personal.

**Art. 20.- DESCANSOS SEMANALES O FESTIVOS.** - Todo el personal de la Empresa disfrutará de un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas. El personal exceptuado del descanso dominical lo hará en uno de los seis días laborables siguientes.

Si por razones imprevistas en el desarrollo de los servicios, tales como averías, accidentes, enfermedad, faltas o permisos, el descanso semanal o festivo no se pudiera conceder en la fecha prevista para su disfrute en el cuadrante mensual de servicios, se concederá dentro de los seis días siguientes al previsto en el mismo. Y si por circunstancias excepcionales resultara imposible concederlo en ese espacio de tiempo, se abonará al trabajador todas las horas realizadas en dicho día al precio establecido para las de presencia o extraordinarias, según se trate.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperable serán 14 al año, doce nacionales y dos locales. Estas fiestas serán disfrutadas por el personal en el día señalado como festivo o dentro del mes natural al que correspondiera tal festivo. En el supuesto de que la Empresa hubiera de abonarlos, serán retribuidos de igual manera que los descansos semanales.

Con independencia de los conceptos que se abonan al personal por descanso semanal o festivo no disfrutado, se les retribuirá, asimismo, con un plus de 1.500,00 ptas. por descanso suprimido y no disfrutado.

**Art. 21.- VACACIONES.** - El personal de "Automóviles Portillo, S.A." disfrutará anualmente de un período de vacaciones, no sustituible por compensación económica, de treinta días naturales.

El calendario de vacaciones anuales será confeccionado de común acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, y en él se fijará el período de vacaciones para todo el personal, debiéndose exhibir públicamente al comienzo de cada año. Los períodos de vacaciones fijados en tal calendario no podrán ser modificados unilateralmente, requiriéndose para ello el acuerdo de los trabajadores afectados y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, esta debe fijarse con dos meses de antelación a la inicialmente prevista para el comienzo del disfrute, salvo causas especiales debidamente justificadas y aceptadas por el trabajador de que se trate.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas por el personal de la Empresa a lo largo de los doce meses del año, sin exclusión de los meses de verano o de aquellos otros que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la misma.

El período anual de vacaciones será retribuido con carácter general computando el sueldo base, el incentivo de Convenio, el plus de asistencia, teniendo en cuenta los días laborables del mes que se vaque, y el plus de transporte, mas antigüedad si correspondiera.

En concepto de bolsa de vacaciones la Empresa satisfará en la nómina del mes inmediato anterior al disfrute de las mismas, la cantidad de 28.000,- Ptas. a los trabajadores con categoría profesional de Conductores-Perceptores. Y 25.000,- Ptas para el resto de las categorías profesionales que componen la plantilla de la Empresa. Estas cantidades, por su carácter puramente asistencial carente de toda consideración salarial, no será tenida en cuenta para obtener la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Los nuevos importes de la bolsa de vacaciones eliminan y, por consiguiente, sustituyen al plus de compensación de vacaciones que se obtenía a tenor de la media resultante de computar las retribuciones establecidas en el convenio y referidas a los tres meses anteriores al disfrute de dichas vacaciones por los conceptos de: Plus de Conductor-perceptor, idiomas, nocturnidad y conservación de material. En razón de haberse suprimido la obtención de la media aludida, se ha incrementado para la totalidad de los trabajadores de la Empresa las cuantías de la bolsa de vacaciones, situándose en los valores indicados al comienzo de este párrafo.

Cuando se trate de trabajador cuyo contrato haya durado menos de un

año, la Empresa podrá compensar en metálico el importe de las vacaciones no disfrutadas.

**Art. 22.- PERMISOS Y LICENCIAS.** - El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tipos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad, de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores. Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días mas cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual, e igual tiempo para la renovación del permiso de conducir, siempre y cuando no coincida con el descanso semanal del productor prefijado en el cuadro de servicios.

d) Un día en caso de consulta médica del trabajador o de su familia fuera de la localidad, ordenada por el médico de Empresa o el de la Seguridad Social. En caso de consulta médica de un familiar, deber justificarse previamente la ausencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por el tiempo que se especifica en la normativa laboral para los representantes sindicales y del personal.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, de conformidad con la legislación vigente.

**Art. 23.- AYUDA ECONOMICA PARA TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS PSIQUICA O FISICAMENTE.**

La empresa abonará a sus trabajadores con hijos disminuidos psíquica o físicamente, la cantidad de 15.000,- Ptas. mensuales por este concepto y cada hijo en esta situación. El abono y concesión de esta ayuda queda supeditada a que el beneficiario de la misma acredite ante la Empresa, con idénticos requisitos que los exigidos por la Seguridad Social a iguales fines, su derecho a la percepción de la ayuda de referencia.

Teniendo en cuenta el marcado carácter asistencial de esta prestación, su importe no será tenido en cuenta a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

**Art. 24.- PROMOCION PROFESIONAL.** - Todo el personal de la Empresa que demuestre la aptitud y capacidad suficientes para optar al ascenso de categoría, será promovido a la categoría correspondiente en base a sus conocimientos, dentro de las necesidades de la Empresa.

**Art. 25.- PRIMA DE TALLER.** - La denominada prima de conservación de taller se seguirá abonando al personal en la forma y condiciones establecidas, si bien la cuantía de la misma queda cifrada en 5.425.573,00 Ptas. anuales, y su pago se efectuará a razón de 452.131,- Ptas. mensuales.

**Art. 26.- ROPA DE TRABAJO Y UNIFORMES.** - La Empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se dice seguidamente, comprometiéndose éste a mantenerla durante el período de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza, así como a utilizarla convenientemente durante su jornada de trabajo.

**Personal de Movimiento.** - Un uniforme de invierno compuesto por una chaqueta o guerrera, cada cuatro años; dos pantalones, dos camisas, una corbata y un jersey de lana cada dos años. Todos los servicios una camisa y un pantalón frescos. A los conductores del Verano interurbano se les proveerá, además, de un buzo o mono cada cinco años. La corbata será utilizada desde el 1 de Noviembre hasta el 31 de marzo. Durante el período en el que no se utilice la corbata, las camisas irán convenientemente abrochadas hasta el segundo botón del cuello. Al personal de nuevo ingreso se le entregará uniformidad de verano consistente en dos pantalones y dos camisas.

**Personal de Talleres.** - Dos monos o buzos cada año, así como un pantalón y dos camisas de verano. Los electricista usarán un peto antiácido. A los lavadores se les proveerá de botas altas de goma. Al personal de talleres que por su trabajo esté expuesto a la caída sobre el pie de materiales o herramientas pesadas, se les proveerá de zapatos especiales de protección. Cada dos inviernos se facilitará al personal de talleres un jersey de lana.

**Art. 27.- PERMISO DE CONDUCIR.** - A los conductores que por motivo del ejercicio de su profesión les fuera retirado temporalmente su carnet de conducir, con excepción de los supuestos de que dicha retirada traiga causa de drogas o alcohol, la Empresa se compromete a adaptarlos a otros puestos de trabajo en tanto dure la retirada del mismo, percibiendo su retribución de conformidad con el puesto de trabajo que realmente desempeñe en tanto dure la retirada del mencionado permiso.

Las sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores de la Empresa y, especialmente, a los conductores-perceptores en el ejercicio de su cometido profesional, cuando tales sanciones deriven de infracciones originadas por instrucciones impartidas por representantes de la Empresa y que contravengan las normas de circulación; porque el vehículo no porte la documentación obligatoria o por defectos imputables al material, serán satisfechas por la Empresa siempre que el correspondiente boletín de denuncias sea entregado de forma inmediata en la misma para que ésta pueda articular la defensa a que haya lugar.

**Art. 28.- AYUDAS ECONÓMICAS PARA EL SUPUESTO DE CESES EN LA EMPRESA DERIVADOS DE INCAPACIDADES EN GRADOS DE TOTAL PARA LA PROFESIÓN HABITUAL Y ABSOLUTA PARA TODO TRABAJO.**

Cuando el Contrato de trabajo se extinga como consecuencia de la invalidez permanente total o absoluta del trabajador, la Empresa abonará al afectado por cualquiera de éstas incapacidades la cantidad de 12.596,- Ptas. (Doce mil quinientas noventa y seis) por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

Con independencia del abono de la anterior cantidad, los trabajadores que pasen a la situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual percibirán en concepto de ayuda la cantidad de 3.000.000,00 de Ptas. (Tres millones de pesetas), mediante entrega de este importe a cargo de Compañía de Seguros con la que la Empresa ha suscrito Póliza de cobertura al efecto.

No obstante mantenerse hasta el día de la firma de éste Convenio tal cobertura, la misma está directamente vinculada a la subsistencia de la Póliza de Seguros aludida. Ahora bien, si por la causa que fuere tal póliza fuera resuelta por la Compañía aseguradora, no serían de cargo de la Empresa y, por lo tanto, quedaría sin efecto ni valor algunos el pago de los mencionados tres millones de pesetas. En el caso de que aconteciera ésta circunstancia, se volvería a la situación anterior y, en sustitución del referido abono, la Empresa quedaría obligada a acoplar al personal que sea declarado en la mencionada situación invalidante en otro puesto de trabajo distinto del que desempeñaba al tiempo de ser declarado inválido, en el lugar o Centro de trabajo en el que hiciera falta.

**Art. 29.- JUBILACION ANTICIPADA.**- De conformidad con la autorización que concede el párrafo segundo de la disposición adicional quinta, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Ley número 8/80, de 10 de marzo, y teniendo en cuenta las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo que regula el Real Decreto número 1194/85, de 17 de julio, se establece la obligatoriedad del cese en la Empresa por jubilación de todo aquel trabajador de la misma que cumpla o haya cumplido los 64 años, obligándose la Empresa a sustituirlo con una nueva contratación de carácter indefinido.

**Art. 30.- PREMIO DE JUBILACION.**- Por éste concepto, se abonará a todo trabajador de la Empresa que se jubile la cantidad de 10.000,- Ptas. por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

**Art. 31.- COMISION PARITARIA.**- De conformidad con lo establecido en el apartado d), del número dos, del artículo 85,- de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse, individual o colectivamente, por los trabajadores ante la Inspección de Trabajo, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución aparezca encomendada a las citadas instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la Empresa.

Una vez agotado el trámite voluntario de soluciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o Jurisdiccional.

La Comisión Paritaria estará integrada por los siguientes miembros:

EMPRESA:	D. Pedro López- Quesada D. Antonio López Galapero D. Diego Parada Ramirez D. Juan Roldán Grande
TRABAJADORES	D. Francisco Jurado Tornero D. Rafael Domínguez Ruiz D. Lorenzo Antón Balzunce D. José López Bravo

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán concurrir cada una de las partes, que la integran asistidas de sus asesores.

**Art. 33.- DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACION COLECTIVA.-**

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación: Comité Intercentro y Secciones Sindicales.

**Del Comité Intercentro.**- De conformidad con lo que al respecto establece el núm. 3 del Art. 63,- de la Ley núm. 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del personal sea ostentada por el Comité Intercentro y por las Secciones Sindicales que, de conformidad con la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, puedan constituirse o estén constituidas en el seno de la Empresa.

El Comité Intercentro estará compuesto por 13 miembros que serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro con la misma proporcionalidad y por éstos mismos.

El Comité Intercentro es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa para la defensa de sus intereses.

Se le reconoce al Comité Intercentro las siguientes funciones:

A).- Será informado por la Dirección de la Empresa:  
a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector del transporte, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y su programa.

b) Anualmente tendrá conocimiento y a su disposición el balance, cuenta de resultados, memoria y, en general, de cuantos documentos se faciliten a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa

d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

e) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) La Dirección facilitará al Comité Intercentro, el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité Intercentro para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, ante la Autoridad Laboral competente.

g) Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

h) En lo referente a estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

B).- Ejercerá labor de vigilancia en lo referente a:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos recogidos en éste Convenio.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participación, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa (Institución Social, Becas, etc.) en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborará con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la Empresa.

f) Se reconoce al Comité Intercentro capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité Intercentro y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) de A), aún después de dejar de pertenecer al Comité Intercentro y, en especial, sobre todas aquellas materias que la Dirección señale expresamente como de carácter reservado.

h) El Comité Intercentro velará porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos y velará asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C).- Al Comité Intercentro se le reconocen las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité Intercentro podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente al de su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o las faltas muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité Intercentro y Delegado Sindical al que pertenezca en el supuesto que se hallare reconocido como tal de conformidad con la LOLS. Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación

c) Podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. El Comité Intercentro podrá acumular las horas que a cada miembro de los Comités de Centro correspondan y distribuirlas a uno o a varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que la Ley determina, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité Intercentro como componentes de la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos de la Empresa.

De las Secciones Sindicales.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

2).- Las Secciones Sindicales de los Sindicatos mas representativos y de los que tengan representación en el Comité Intercentro, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos por la legislación específica.

c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellos Centros de Trabajo que cuenten con mas de 250 trabajadores.

En los Centros de Trabajo que ocupen a mas de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité Intercentro, estarán representadas a todos los efectos, por un Delegado Sindical elegido por entre sus afiliados en la Empresa.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité Intercentro, tendrán las mismas garantías que las establecidas para éste órgano de representación.

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité Intercentro, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) Asistir a las reuniones del Comité Intercentro y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos.

**Cuota Sindical.** - A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical o Sindicato al que pertenece y la cuantía de la cuota a deducir. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

**Excedencias.** - Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en esa situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa, si lo solicita, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

**Crédito horario para Secciones Sindicales.** - Las Secciones Sindicales reconocidas de conformidad con lo que antecede, podrán disponer de un crédito de treinta horas mensuales para el ejercicio de su labor a cargo de la Empresa.

Asimismo se autoriza a que dichas Secciones Sindicales puedan hacer uso de horas a cargo de las asignadas a los representantes de los trabajadores sin límite, hasta el máximo de las que correspondan a los de su Central Sindical.

XI CONVENIO COLECTIVO

ANEXO NUM. TR5S

TEMAS VARIOS QUE HAN SIDO OBJETO DE NEGOCIACION Y QUE NO QUEDAN INCLUIDOS EN EL ARTICULADO DEL CONVENIO.

La Empresa se compromete a mantener el viaje cultural que anualmente programa, y también a conceder las ayudas que sean necesarias para el equipamiento deportivo de los equipos que puedan establecerse. De igual manera, la Empresa fomentará, concediendo las ayudas que resulten necesarias, los viajes sociodeportivoculturales que puedan organizar sus trabajadores.

La Empresa se compromete a no figurar como descanso semanal el día que designen o soliciten sus representantes sindicales para efectuar las gestiones inherentes a su condición de tales. El descanso correspondiente no disfrutado por esta circunstancia se concederá al trabajador representante sindical dentro de los seis días siguientes a aquel en que correspondió su disfrute. Y si éstos descansos no se disfrutaran, se abonarán en la forma prevista en el Convenio Colectivo.

El día de permiso sindical será considerado, en cuanto a jornada de trabajo, de conformidad al tiempo que para el servicio de que se trate estuviera establecido en el cuadrante de servicios y sin que ese tiempo pueda ser inferior al previsto en el mismo. Este tiempo será computado íntegramente a efectos de tiempo máximo de permiso sindical.

Respecto de los viajes en vehículos de la Empresa, por ésta se mantienen los pases gratuitos a los trabajadores de la misma, esposa o conyuge de éstos e hijos menores de 18 años y mayores de ésta edad que justifiquen que están estudiando, extendiéndose este beneficio a las esposas de los trabajadores jubilados y en situación de invalidez permanente absoluta para todo trabajo, en el bien entendido que el ejercicio práctico de estos beneficios se atenderán a las normas especificadas en la Ordenanza de Transportes por carretera.

**Disposición adicional.** - Ambas partes hacen constar que los derechos y

obligaciones concernientes a la relación laboral que no aparezcan específicamente regulados en éste Convenio Colectivo, se regirán por las normas legales de general y pertinente aplicación.

Igualmente se acuerda que los trabajadores con hijos que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar puedan solicitar a la Dirección de la Empresa pases para utilizar nuestros servicios de forma gratuita por aquellos, durante el tiempo que dure dicho Servicio y siempre que lo sea para desplazarse al Centro militar. Tales solicitudes se atenderán de forma individualizada y como una concesión extraconvenio.

XI CONVENIO COLECTIVO

ANEXO NUM. U

TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE "AUTOMOVILES PORTILLO S.A." DE APLICACION DESDE EL 01-01-92 AL 31-12-92

CATEGORIA PROFESIONAL	SUELDO BASE	INCENTIV* CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE TRANSPORTE
JEFE DE SERVICIO .....	73.280 M	42.957 M	----	10.341
LICENCIADO .....	63.954 M	44.298 M	----	10.341
AYUDANTE TECNICO SAMITARIO .....	63.954 M	33.225 M	----	10.341
JEFE DE SECCION .....	63.954 M	38.578 M	128 D	10.341
JEFE DE NEGOCIADO .....	63.954 M	37.714 M	128 D	10.341
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO .....	63.954 M	31.863 M	128 D	10.341
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO .....	63.954 M	28.574 M	128 D	10.341
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	63.954 M	18.703 M	128 D	10.341
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO .....	58.006 M	10.894 M	----	12.092
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA .....	63.954 M	33.229 M	----	10.341
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA .....	63.954 M	26.862 M	128 D	10.341
ENCARGADO TAQUILLA MALAGA .....	63.954 M	28.574 M	128 D	10.341
TAQUILLERO INTERURBANO .....	63.954 M	18.704 M	128 D	10.341
TAQUILLERO CERCANIAS .....	63.954 M	13.713 M	33 D	10.341
FACTOR/ENCARGADO CONSIGNA .....	63.954 M	13.713 M	33 D	10.341
MOZO DE EQUIPAJES .....	2.129 D	419 D	----	16.175
JEFE DE TRAFICO .....	63.954 M	32.487 M	----	17.952
INSPECTOR .....	2.129 D	933 D	----	17.955
CONDUCTOR .....	2.129 D	503 D	----	17.955
CONDUCTOR-PERCEPTOR .....	2.129 D	516 D	----	17.955
COBRADOR .....	2.129 D	412 D	----	15.735
JEFE DE TALLER .....	63.954 M	36.228 M	346 D	10.341
JEFE DE MATERIAL .....	63.954 M	25.420 M	1.071 D	10.341
MAESTRO TALLER .....	63.954 M	25.420 M	1.071 D	10.341
ENCARGADO TALLER .....	63.954 M	----	1.186 D	10.341
CONTRAMAESTRE .....	63.954 M	----	1.186 D	10.341
ENCARGADO ALMACEN .....	63.954 M	----	1.069 D	10.341
AUXILIAR ALMACEN .....	2.129 D	----	564 D	10.315
JEFE DE EQUIPO .....	2.129 D	----	1.076 D	10.315
OFICIAL DE PRIMERA OFICIO .....	2.129 D	----	994 D	10.315
OFICIAL DE SEGUNDA OFICIO .....	2.129 D	----	782 D	10.315
OFICIAL DE TERCERA OFICIO .....	2.129 D	----	686 D	10.315
ENGRASADOR .....	2.129 D	----	670 D	10.315
CONDUCTOR NOCHE TALLER .....	2.129 D	----	767 D	10.315
LAVADOR .....	2.129 D	----	564 D	10.315
MOZO DE GARAGE .....	2.129 D	----	511 D	16.889
LIMPIADORA GARAGE .....	2.129 D	----	511 D	16.889
APRENDIZ PRIMER AÑO .....	1.488 D	----	445 D	13.023
APRENDIZ SEGUNDO AÑO .....	1.636 D	----	445 D	13.023
APRENDIZ TERCER AÑO .....	1.782 D	----	425 D	11.940
APRENDIZ CUARTO AÑO .....	1.931 D	----	439 D	12.626
TELEFONISTA .....	63.954 M	11.174 M	----	12.714
VIGILANTE NOCTURNO .....	2.129 D	419 D	----	16.175
BOTONES .....	29.975 M	11.168 M	----	12.700
LAVADORA OFICINAS .....	2.129 D	419 D	----	16.175

XI CONVENIO COLECTIVO

ANEXO NUM. DOS

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.992

CATEGORIA PROFESIONAL	FEBRERO, ABRIL, JUNIO AGOSTO, OCTUBRE	DICIEMBRE
JEFE DE SERVICIO .....	48.854	73.280
LICENCIADO .....	42.635	63.954
A.T.S. ....	42.635	63.954
JEFE DE SECCION .....	42.635	63.954
JEFE DE NEGOCIADO .....	42.635	63.954
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO .....	42.635	63.954
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO .....	42.635	63.954
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	42.635	63.954
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO .....	38.668	58.005
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA .....	42.635	63.954
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA .....	42.635	63.954
ENCARGADO TAQUILLA MALAGA .....	42.635	63.954
TAQUILLERO INTERURBANO .....	42.635	63.954
TAQUILLERO CERCANIA .....	42.635	63.954
FACTORES-ENCD. CONSIGNA .....	42.635	63.954
MOZOS DE EQUIPAJES .....	42.556	63.864
JEFE DE TRAFICO .....	42.635	63.954
INSPECTOR .....	42.556	63.864
CONDUCTOR .....	42.556	63.864
CONDUCTOR PERCEPTOR .....	42.556	63.864
COBRADOR .....	42.556	63.864
JEFE DE TALLER .....	42.635	63.954
JEFE DE MATERIAL .....	42.635	63.954
MAESTRO TALLER .....	42.635	63.954
ENCARGADO TALLER .....	42.635	63.954
CONTRAMAESTRE .....	42.635	63.954
ENCARGADO DE ALMACEN .....	42.635	63.954
AUXILIAR ALMACEN .....	42.556	63.864
JEFE DE EQUIPO .....	42.556	63.864
OFICIAL DE 1º OFICIO .....	42.556	63.864
OFICIAL DE 2º OFICIO .....	42.556	63.864
OFICIAL DE 3º OFICIO .....	42.556	63.864
ENGRASADOR .....	42.556	63.864
CONDUCTOR NOCHE TALLER .....	42.556	63.864
LAVADOR .....	42.556	63.864

MOZO DE GARAGE .....	42.556	63.864
LIMPIADORA GARAGE .....	42.556	63.864
APRENDIZ PRIMER AÑO .....	29.722	44.588
APRENDIZ SEGUNDO AÑO .....	32.702	49.055
APRENDIZ TERCER AÑO .....	35.631	53.448
APRENDIZ CUARTO AÑO .....	38.615	57.922
TELEFONISTA .....	42.635	63.954
VIGILANTE NOCTURNO .....	42.556	63.864
BOTONES .....	19.981	29.975
LIMPIADORA OFICINAS .....	42.556	63.864

ANEXO NUM. CUATRO

ANEXO AL XI CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACION A LA EMPRESA AUTOMOVILES PORTILLO, S.A. Y SUS TRABAJADORES.

Las estipulaciones que se concretan a continuación forman parte del citado Convenio Colectivo, y no figuran en su texto porque se han convenido después de redactado este.

Por consiguiente, las cláusulas que se insertan a continuación coexisten con dicho Convenio, salvo las referidas a la compensación económica por descansos semanales o festivos y rotación de representantes sociales en la Comisión Paritaria, que sustituyen a la redacción del texto en aquello que específicamente se inserta seguidamente.

Así, pues, tales nuevas estipulaciones son las siguientes:

1°. - Se establece una compensación económica de 1.500,00 Ptas. (mil quinientas pesetas) para retribuir los descansos semanales o festivos que no puedan concederse a los trabajadores por necesidades del servicio en sus correspondientes días. Dicha compensación se abonará aunque los descansos por tales días se concelan dentro de los seis siguientes a las fechas en las que, respectivamente, debió de vacarse.

La compensación aludida tendrá efectividad desde el día 1º de mayo de 1992 en adelante, sin carácter retroactivo alguno.

2°. - Cuando por necesidades del servicio se suprima el descanso al trabajador, ese concreto día suprimido tendrá una jornada laboral, computando los tiempos efectivos o de presencia, no inferior a 6 horas y 45 minutos.

3°. - La representación social en la Comisión Paritaria será renovada cada seis meses. Ahora bien, los miembros de dicha Comisión por la aludida representación siempre serán designados en proporción al número de representantes de los trabajadores correspondientes a cada una de las Centrales Sindicales con implantación en la Empresa, según resultado electoral de la última elección.

4°. - Durante el año 1992 se efectuarán dos viajes culturales. Uno a la Exposición Internacional de Sevilla. Y otro a los Juegos Olímpicos de Barcelona.

5°. - La Empresa se compromete a organizar viajes a la Exposición Internacional de Sevilla para sus trabajadores y jubilados con cargo a la Empresa y a la Institución Social de la misma.

También se organizará un homenaje a los jubilados de la Empresa, a celebrar sobre finales del corriente año.

ANEXO N.º CINCO

ANEXO AL XI CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACION A LA EMPRESA AUTOMOVILES PORTILLO, S.A. Y SUS TRABAJADORES

Las estipulaciones que se concretan a continuación forman parte del citado Convenio Colectivo, y no figuran en su texto porque se han convenido después de redactado este.

Por consiguiente, las cláusulas que se insertan a continuación coexisten con dicho Convenio.

1°. - Jornada laboral. La jornada laboral anual de los trabajadores de la sección de Montaje, queda establecida de la siguiente forma, siendo de aplicación a partir del mes de julio de 1992:

MES	DIAS NATURALES	DIAS DE TRABAJO	DESCANSOS SEMANAL FEST.	JORNADA LABORAL
ENERO	31	28	6	166
FEBRERO	28	25	5	166
MARZO	31	25	6	166
ABRIL	30	25	5	166
MAYO	31	25	6	166
JUNIO	30	25	5	166
JULIO	31	26	5	166
AGOSTO	31	25	6	166
SEPTIEMBRE	30	25	5	166
OCTUBRE	31	25	6	166
NOVIEMBRE	30	25	5	166
DICIEMBRE	31	25	6	166

2°. - Plus de transporte al personal en situación de IIT anterior a la firma del Convenio.

a) El personal que estuviera en situación de IIT (enfermedad o accidental) antes del día 1-5-1992, seguirá percibiendo el plus de transporte en su valor del 31-10-91, mientras dure el proceso en el que actualmente se encuentran.

b) El personal que hubiera causado baja en el transcurso del mes de mayo de 1992, del 1 al 31, percibirá el plus de transporte al 100% de su valor según tablas salariales del XI Convenio colectivo, mientras dure el proceso de IIT iniciado en mayo de 1992.

c) El trabajador que inicie la IIT a partir del 1-6-1992, percibirá el plus de transporte en la forma establecida en el XI Convenio Colectivo, es decir, para 1992 el 70% del valor del plus de transporte, según aparece reflejada en las tablas salariales de mismo.

RESOLUCION de 7 de julio de 1992, 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 industria textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros, recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 22 de junio de 1992, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 9 de junio de 1992, 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 1040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, modificado por la Orden de 24 de febrero de 1992 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Real Decreto 4043/1982, 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 su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de abril de 1992.- El Director General, José Antonio Pérez de Rueda.

Memoria de la Reunión mantenida en Antequera el día nueve de junio de 1992 entre los Representantes de los Trabajadores y las Empresas Heycan de Granada e Industrias Sombrereras Españolas, S.A. de Sevilla.

El 8 de junio de 1988, en reunión mantenida en Antequera entre los representantes de los trabajadores y de las empresas afectadas por el Convenio Colectivo Interprovincial para la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros, trataron sobre la conveniencia de integrarlo en el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y Confección.

Al existir algunas diferencias en materias salariales y sociales entre ambos Convenios, se acordó establecer un período de integración de cinco años. Cumplido este plazo la Comisión Negociadora ha mantenido una nueva reunión en la que se ha llegado a los acuerdos recogidos en la siguiente Acta:

1°. A partir de 1992 será de aplicación el Convenio Colectivo para la Industria de la Confección (Anexo IV del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y Confección 1991-92).

2°. Como quiera que en las anteriores negociaciones se pactaron diferentes mejoras sociales, se acuerda que a los trabaja-