

RESUELVO

Conceder el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a la Entidad «Viajes Corzo, S.L.», con el Código Identificativo AN-04405-2 y sede social en Roquetas de Mar (Almería), Ctra. de Alicún, 22. Galer. Comercial Aduana, 1, pudiendo ejercer su actividad a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con sujeción a los preceptos de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 y demás disposiciones aplicables.

Contra la presente Resolución que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación, previa comunicación a este órgano, de conformidad con lo establecido en los artículos 57.2 y 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956.

Sevilla, 18 de mayo de 1995.- El Viceconsejero, Juan Carlos Cabello Cabrera.

RESOLUCION de 18 de mayo de 1995, de la Viceconsejería, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a Viajes Pinzón, S.L. (AN-14392-2).

Por don Manuel L. Aguilar Estepa, en nombre y representación de la Entidad «Viajes Pinzón, S.L.», se ha solicitado de esta Consejería la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista, de conformidad con el Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y Orden Ministerial de 14 de abril de 1988, reguladores del ejercicio de las actividades propias de Agencias de Viajes, y vigentes en la fecha de presentación de la solicitud, habiéndose aportado la documentación que acredita reunir los requisitos exigidos por las mencionadas disposiciones legales.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Turismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo y en uso de las facultades que me confiere el artículo 44.4 de la Ley 6/1983 del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma,

RESUELVO

Conceder el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a la Entidad «Viajes Pinzón, S.L.», con el Código Identificativo AN-14392-2 y sede social en Córdoba, Poeta E. Prado, s/n. Ctro. Com. La Sierra, L. A-25, pudiendo ejercer su actividad a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con sujeción a los preceptos de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 y demás disposiciones aplicables.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación, previa comunicación a este órgano, de conformidad con lo establecido en los artículos 57.2 y 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956.

Sevilla, 18 de mayo de 1995.- El Viceconsejero, Juan Carlos Cabello Cabrera.

RESOLUCION de 19 de mayo de 1995, de la Viceconsejería, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Mayorista-Minorista a Vacaciones América, S.L. (AN-29400-3).

Por don Francisco J. Bonnemaison Sánchez, en nombre y representación de la Entidad «Vacaciones América, S.L.», se ha solicitado de esta Consejería la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Mayorista-Minorista, de conformidad con el Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y Orden Ministerial de 14 de abril de 1988, reguladores del ejercicio de las actividades propias de Agencias de Viajes, y vigentes en la fecha de presentación de la solicitud, habiéndose aportado la documentación que acredita reunir los requisitos exigidos por las mencionadas disposiciones legales.

En su virtud, y a propuesta de la Dirección General de Turismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo y en uso de las facultades que me confiere el artículo 44.4 de la Ley 6/1983 del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma,

RESUELVO

Conceder el Título-Licencia de Agencia de Viajes Mayorista-Minorista a la Entidad «Vacaciones América, S.L.», con el Código Identificativo AN-29400-3 y sede social en Benalmádena (Málaga), Avda. de Alay, 3, pudiendo ejercer su actividad a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, con sujeción a los preceptos de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 y demás disposiciones aplicables.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación, previa comunicación a este órgano, de conformidad con lo establecido en los artículos 57.2 y 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956.

Sevilla, 19 de mayo de 1995.- El Viceconsejero, Juan Carlos Cabello Cabrera.

CONSEJERIA DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

RESOLUCION complementaria de 17 de febrero de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de El Cuervo. (4103100).

Visto el convenio colectivo para el personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de El Cuervo (Código: 4103100), para 1994, suscrito por la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, en relación con el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados con-

forme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, acordó con fecha 19 de enero de 1995:

Primero. Registrar el convenio colectivo para el personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de El Cuervo.

Segundo. Remitir el mencionado convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar dicho acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Visto que con fecha 2 de febrero de 1995, tiene entrada en esta Delegación Provincial escrito del Gobierno Civil de Sevilla, mediante el cual se nos devuelve sin publicar en el Boletín Oficial de la Provincia el texto del convenio colectivo para el personal del Ilmo. Ayuntamiento de El Cuervo.

Visto que por el art. 43 de la Ley 42/94, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, se modifica el apartado 3.º del art. 90 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80, de 10 de marzo).

Visto que la citada modificación dispone la publicación obligatoria y gratuita de los convenios colectivos en función del ámbito territorial de los mismos en los boletines oficiales de las Comunidades Autónomas a que correspondan.

Visto, por consiguiente, que el referido convenio deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Disponer la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del convenio colectivo para el personal laboral del Ilmo. Ayuntamiento de El Cuervo.

Sevilla, 17 de febrero de 1995.- La Delegada, P.A. (Decreto 21/85, de 5 de febrero), La Secretaria General, M.º de los Angeles Pérez Campanario.

ACTA DE LA SESION CELEBRADA EL DIA SIETE DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO ENTRE REPRESENTANTES LEGALES DE LA CORPORACION Y REPRESENTANTES DE LA SECCION SINDICAL DE UGT EN DICHO AYUNTAMIENTO AL OBJETO DE NEGOCIAR EL CONVENIO COLECTIVO PARA 1994

Asistentes.

Por la Corporación.

Don Antonio Amuedo Romero.

Por la Sección Sindical.

Don Juan Velázquez Vidal.

Don Juan Ruiz Sánchez.

Don Alberto Adame Arjona.

Secretario.

Don Antonio Ganformina Dorantes.

En el día de la fecha, reunidos en el despacho de la Alcaldía-Presidencia se reunieron los anteriormente citados a fin de tratar las estipulaciones del Convenio Colectivo

del Personal Laboral y Reglamento de Funcionarios para 1994, siendo las 11,30 horas.

Comienza la sesión contestando el Sr. Alcalde a las propuestas de retribución realizadas en la sesión anterior por los representantes de los trabajadores.

Así, se aceptan las propuestas de retribución de Secretario-Interventor, Arquitecto Técnico, Oficiales.

Respecto a las demás propuestas, manifiesta el Sr. Alcalde lo siguiente:

- Maestro de la Villa, Administrativo Jefe de Area y Tesorero, la retribución será de 160.000 pesetas aproximadamente.

- Para los agentes de la Policía Local no se acepta ninguna otra subida.

- Se mantiene la diferencia entre el Técnico Medio de Personal y el Técnico Medio de Servicios Sociales.

- Para los Administrativos la retribución será de aproximadamente 150.000 pesetas.

Por parte de los representantes de los trabajadores y una vez oídas las explicaciones de los representantes de la Corporación se aceptan dichas propuestas manifestando ambas partes la ratificación por el Acuerdo alcanzado.

El Sr. Alcalde manifiesta que las cantidades que con carácter retroactivo deban abonarse se entregarán a lo largo de 1994.

Finalmente y a fin de aclarar quiénes tienen derecho a la paga de treinta y cinco mil pesetas del mes de marzo se señala lo siguiente:

- Deberán tener una antigüedad mínima de tres meses en la empresa.

- Se les retribuirán en la parte proporcional al tiempo trabajado, si éste no es superior a un año.

- Tendrán derecho a la misma sólo el personal con cargo al capítulo I del Presupuesto de Gastos.

No habiendo ninguna otra cuestión que tratar se levanta la sesión siendo las 12 horas del lugar y fecha arriba indicados:

El Secretario.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE EL CUERVO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores laborales que presten sus servicios por cuenta del Excmo. Ayuntamiento de El Cuervo (en adelante Ayuntamiento), que estén incluidos en la plantilla orgánica del mismo, así como aquellos que, de acuerdo con la legislación vigente, lo hagan de forma temporal.

Quedan expresamente excluidos en el presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores al servicio de este Ayuntamiento con contratos temporales, sujetos a Convenios especiales con subvenciones totales o parciales de otras Administraciones Públicas, cuyas condiciones económicas y sociales se regularán por la normativa de dichos convenios o por las condiciones contractuales pactadas.

Artículo 2. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. No obstante, sus condiciones económicas y sociales

empezarán a regir desde el día 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994.

La duración del Convenio se fija por un solo año, este es, 1994.

Artículo 3. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales que en su conjunto sean para los trabajadores más beneficiosas que las fijadas por el presente Convenio Colectivo, manteniéndose a título personal.

Artículo 4. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría y en cómputo anual.

En caso de que por aplicación de lo establecido en el art. 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, la Jurisdicción Laboral modificase cualquiera de sus pactos, este Convenio quedará sin eficacia práctica, debiendo ser considerado el Convenio en su totalidad.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo y determinación de sistemas y métodos que han de regularlo, es facultad de la Corporación, con arreglo a las leyes vigentes. De sus determinaciones se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 6. Período de prueba.

Las admisiones e ingresos del personal, una vez cumplidos los requisitos del régimen interior del Ayuntamiento, tanto para el personal fijo como temporal, irán precedidas de un período de prueba, cuya duración, en función de la labor a realizar, es la siguiente:

- Licenciados superiores: Seis meses.
- Técnicos Medios: Tres meses.
- Resto de personal: Quince días.

Artículo 7. Clasificación de los trabajadores.

A) El personal al servicio del Ayuntamiento está integrado por funcionarios (de carrera e interinos) y laborales (fijos y temporales), y personal eventual para trabajos eventuales, puestos de confianza o asesoramiento especial.

B) Relación de puestos de trabajo:

- Se establecerá una relación de puestos de trabajo donde las funciones que deberán desempeñar los trabajadores vendrán especificadas por la clasificación del puesto de trabajo.

- La plantilla deberá comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados por la Corporación, reservados a funcionarios y personal laboral. Se aprobará anualmente junto con el Presupuesto.

- A cada categoría está asignado un grupo, en función de la titulación requerida para su ingreso, y del que dependen las retribuciones básicas y un nivel de complemento de destino.

- Los puestos de trabajo tipo existentes, con indicación del grupo y nivel de complemento de destino que le corresponde, son los que a continuación se indican:

Grupo	Puesto de trabajo	Nivel
A	Secretario	24

A	Interventor	24
B	Arquitecto Técnico	22
B	Técnico Personal	18
B	Técnico Servicios Sociales	17
C	Jefe Policía	18
C	Administrativo	17
C	Maestro Obras	17
C	Resp. Administración	17
D	Policia	14
D	Auxiliar Administrativo	13
D	Oficial	12
E	Ayudante	11
E	Conserjes	10
E	Limpiadoras	10
E	Operario	10
E	Ordenanza	10

	Grupo	Nivel	S. Base	C. Desti.	C. Espec.	Total
Secretario	A	24	141.927	74.989	91.877	308.793
Interventor	A	24	141.927	74.989	91.877	308.793
Arq. Técnico	B	22	120.458	65.585	85.875	271.918
Téc. Personal	B	18	120.458	50.784	17.064	188.306
Téc. S.Sociales	B	17	120.458	47.895	7.303	175.656
Jefe Policía	C	18	89.793	50.784	119.513	260.090
Administrativo	C	17	89.793	47.895	12.312	150.000
Maestro Obras	C	17	73.421	47.895	38.684	160.000
Resp. Administ.	C	17	89.793	47.895	22.312	160.000
Policia	D	14	73.421	39.230	47.349	160.000
Aux. Admtvo.	D	13	73.421	36.341	10.992	120.754
Oficial	D	12	73.421	33.351	22.975	129.747
Ayudante	E	11	67.027	30.565	18.488	116.080
Conserjes	E	10	67.027	27.676	26.625	121.328
Limpiadoras	E	10	67.027	27.676	11.077	105.780
Operario	E	10	67.027	27.676	15.979	110.682
Peón	E	10	67.027	27.676	15.979	110.682

Artículo 8. Comisión Paritaria de Seguimiento.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
- c) Vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- d) Determinar los puestos de trabajo que sean susceptibles de plus de toxicidad y peligrosidad.
- e) Cuantas otras funciones se les otorgue de común acuerdo.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizarán, en ningún caso, las competencias respectivas de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas por la Ley.

La Comisión Paritaria estará compuesta por tres miembros representantes de la Corporación y tres de los trabajadores, firmantes del presente Convenio, más los asesores que las partes consideren según la materia a tratar. A estos efectos, en los cinco días hábiles siguientes a la firma del Convenio, la Comisión deliberadora se reunirá para designar a los vocales de la Comisión Paritaria, así como al Presidente y Secretario.

Dicha Comisión se reunirá a petición de una de las partes, fijándose la reunión con un máximo de cinco días naturales posteriores a la petición, y las cuestiones planteadas han de ser resueltas en un plazo máximo de quince días.

Artículo 9. Provisión de vacantes.

El Ayuntamiento formará la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización; en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

La provisión de puestos de trabajo que, de conformidad con la relación aprobada, queden vacantes, se efectuará en la forma prevista en el art. 20 de la Ley 30/84 de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública, es decir, por concurso o por libre designación con convocatoria pública.

En la relación indicada en el párrafo primero de este artículo, se determinará si los puestos son reservados a personal funcionario, laboral o eventual, estimándose las plazas que la Ley fije a promoción interna.

Artículo 10. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Cuando esto suceda, la Corporación informará previamente al Comité de Empresa.

Transcurrido un período de 180 días, el trabajador adquirirá la categoría de la función que esté desempeñando, salvo que legal o convencionalmente no proceda el ascenso.

Artículo 11. Ingresos en plantilla y selección del personal.

El Ayuntamiento seleccionará su personal de plantilla, funcionario o laboral, de acuerdo con su oferta de Empleo Público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en los que se garantizará en todo caso los principios constitucionales de igualdad, méritos y capacidad, así como el de publicidad.

Las plazas que queden vacantes tras la realización de las pruebas, podrán ser cubiertas bien por funcionarios interinos o por personal contratado temporalmente, siguiendo, dentro de lo posible, los criterios fijados en el párrafo primero de este artículo.

Con los mismos criterios se podrá contratar personal por motivos de acumulación de tareas, trabajo de temporada y similares.

Artículo 12. Traslados.

Todos los trabajadores serán destinados a un centro o servicio de la Corporación. Estos no podrán ser trasladados, salvo por razones técnicas y organizativas, debidamente justificadas. En esta circunstancia mediará comunicación por escrito al interesado con una antelación mínima de cinco días, con el objeto de que éste pueda alegar cuanto crea conveniente contra el traslado y en todo caso será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Sección Sindical.

El informe del Comité de Empresa será preceptivo pero no vinculante.

Artículo 13. Contrato y plantilla.

Todos los trabajadores tienen derecho desde el inicio de sus relaciones laborales al contrato de trabajo escrito, que detalle claramente remuneración, categoría, empleo que debe realizar y centro de trabajo.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales recibirán copia del contrato formalizado.

Al finalizar cada año natural, los servicios de personal de la empresa confeccionarán una relación de los trabajadores que presten sus servicios en régimen laboral a la Corporación Municipal, con especificación de los siguientes datos mínimos: Nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, categoría y fecha en que corresponde el aumento por antigüedad. De dicha relación recibirá copia el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Artículo 14. Formación.

Se garantizará al personal afectado por la introducción de nuevas técnicas en su área de trabajo, la formación necesaria para la adecuación a dicho puesto de trabajo.

La Corporación fomentará cursos de formación general en los que podrá participar todo el personal que lo solicite. Los programas de dichos cursos se harán teniendo en cuenta las necesidades municipales y las que detecten los Comités de Empresa o Secciones Sindicales.

La cantidad destinada a estos menesteres, será hasta de un máximo de 500.000 ptas.

Artículo 15. Comité de Seguimiento.

Se constituirá un Comité de Seguimiento que atenderá los problemas que particularmente cada trabajador pueda formular en relación con la interpretación del Convenio Colectivo.

CAPITULO III**RETRIBUCIONES, JORNADAS, HORARIOS Y DESCANSOS****Artículo 16. Subida salarial.**

Regirá la tabla que figura anexa a este Convenio, actualizándose anualmente con la subida salarial que se determine en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 17. Antigüedad.

Se abonará en igual cuantía y en la forma prevista para los funcionarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Igualmente se abonará al personal que, a partir de la firma de este Convenio, cumpla o tenga cumplidos 3 años de servicio, que hayan sido abonados con cargo al Capítulo 1 de los Presupuestos del Ayuntamiento, y una vez que esté en situación de personal laboral fijo.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 70/78, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos de la Administración Pública.

Artículo 18. Conceptos retributivos.

Las retribuciones percibidas por los trabajadores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Las retribuciones de los trabajadores se clasifican en:

Básicas:

Sueldo Base.
Trienios.
Pagas Extraordinarias.

Complementarias:

Complemento de Destino.
Complemento Específico.
Gratificaciones.

Sueldo Base.

Es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos y para 1994, los sueldos que corresponden a cada uno de los grupos se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías referidas a:

Grupo A: 141.927 ptas./mes.
Grupo B: 120.458 ptas./mes.
Grupo C: 89.793 ptas./mes.
Grupo D: 73.421 ptas./mes.

Grupo E: 67.027 ptas./mes.

Trienios:

Grupo A: 5.448 ptas./mes.

Grupo B: 4.359 ptas./mes.

Grupo C: 3.271 ptas./mes.

Grupo D: 2.183 ptas./mes.

Grupo E: 1.638 ptas./mes.

Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad, consistirán en una mensualidad de salario bruto (sueldo base más trienios). Se devengarán semestralmente en los meses de junio y diciembre, y en proporción al tiempo de trabajo.

Igualmente se abonará durante el mes de septiembre una paga especial para cada trabajador por importe de 45.000 ptas.

En el mes de marzo paga lineal de 35.000 ptas.

Complemento de Destino.

	Nivel
Grupo A	16 al 22
Grupo B	14 al 20
Grupo C	10 al 18
Grupo D	8 al 16
Grupo E	6 al 12

Complemento Específico.

Retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad o nocturnidad.

A cada puesto le corresponderá un solo complemento específico, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración dos o más condiciones de las mencionadas en el apartado anterior.

Al pleno de la Corporación corresponde aprobar o modificar la relación de los puestos de trabajo y sus complementos; determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

No obstante, la Corporación y los representantes sindicales, negociarán la fijación o modificación posterior de la valoración establecida por el Pleno Municipal, para cada puesto de trabajo.

Gratificaciones.

Vendrán a retribuir lo que hace de más el trabajador, por tanto, corresponderá a las actividades o servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral. Serán propuestas por los jefes de servicio con el visto bueno del Delegado correspondiente y autorizadas por el Delegado de Personal. Para su abono se seguirá el siguiente baremo:

Grupo	Laborables ptas./hora		Festivos ptas./hora	
	Día	Noche	Día	Noche
C	1.355	1.644	1.644	1.999
D	1.240	1.499	1.499	1.816
E	1.125	1.355	1.355	1.644

Productividad.

La Corporación y los representantes sindicales se comprometen a estudiar el establecimiento del complemento de productividad en base a criterios de valoración objetivos y medibles.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Se reducirán al mínimo indispensable y sólo serán autorizadas para trabajos excepcionales y urgentes a tenor de lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los

Trabajadores, y podrán ser compensadas con descanso doble cuando el trabajador así lo solicite.

Artículo 20. Dietas.

Dado el carácter indemnizatorio que tiene la dieta para paliar aquellos gastos que pudieran ocasionarse por la comisión de un servicio fuera de los límites municipales, se fija en las siguientes cuantías:

Todo el personal:

Alojamiento: 6.800.

Manutención: 2.500.

Dieta completa: 5.000.

Cuando se incluyan dietas de cualquier modalidad en la solicitud de viajes, deberá enviarse una copia de la solicitud a la Delegación de Personal, que deberá, después de realizado el viaje, ser cumplimentada con las facturas correspondientes que justifiquen el uso de las dietas. De no poder justificarse, serán devueltas a Tesorería Municipal.

Igualmente, se abonará por los desplazamientos en los que tuviere que usar por necesidades del servicio, vehículo propio (24 ptas./km.). Se actualizarán las cantidades que en cada momento se establezcan por disposición legal para la Administración Pública.

Artículo 21. Jornada laboral.

Con carácter general, se acuerda establecer una jornada máxima anual de 1.720 horas, partiendo de un cálculo de 35 horas semanales y un crédito de 20 horas para 1994 a libre disposición del Ayuntamiento.

La jornada normal de trabajo será realizada de lunes a viernes, de 8 a 15 horas, salvo el personal que por razones del servicio venga realizando otro horario de trabajo. Las necesidades del servicio, dándose cuenta de su ejecución, por escrito, a la Delegación de Personal por el responsable del servicio correspondiente con el visto bueno del delegado. Se ejecutará dentro del año natural, con el límite de 2 horas y 30 minutos al día, 5 horas a la semana y 10 horas al mes, y no podrán acumularse de un año a otro.

Asimismo se establecen las siguientes mejoras sobre el horario establecido:

- Feria: Durante los días de Feria el horario será de 9 a 14 horas.

- Día de Santa Rita: El horario será de 8 a 12 horas.

Artículo 22. Tiempo de bocadillo.

Todo trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 minutos durante la jornada de trabajo diaria, que se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 23. Descanso semanal.

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas, que se realizará en sábado y domingo, salvo el personal que por razón del servicio tenga establecido el sistema de turnos.

Este artículo no será aplicable, en casos de emergencia para el Municipio, a los trabajadores que les afecte. En casos excepcionales se pactará con los trabajadores afectados.

Artículo 24. Vacaciones.

El período de vacaciones retribuidas, con salario base, antigüedad, complemento de destino y complemento específico será de 23 días laborales. Las citadas vacaciones se concederán preferentemente en verano, dentro del mes de agosto, de común acuerdo entre ambas partes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio. A este respecto, antes del 31 de mayo de cada año, ambas partes fijarán el calendario de vacaciones para el año en

curso y, en todo caso, el trabajador conocerá las fechas que le correspondan, con dos meses al menos de antelación.

En caso de coincidencia en la petición de los días de vacaciones, y de no llegarse a un acuerdo entre los interesados, se establecerán las siguientes prioridades:

- Que el disfrute de las vacaciones de los empleados con hijos en edad escolar, coincidan con el período vacacional de éstos.

- Tendrá prioridad en el disfrute, el empleado de mayor antigüedad, siguiéndose para los años posteriores un sistema de rotación.

- Los que por necesidades del servicio no pudieran disfrutar las vacaciones dentro del mes de agosto, lo harán en el mes de julio.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, previa comunicación y justificación, en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos o nietos: Un día, el de la ceremonia. En caso de que éste se produzca en localidades no pertenecientes a las provincias de Sevilla o Cádiz, el permiso será de dos días.
- c) Por embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a las semanas que preceptivamente marque la legislación laboral vigente; éstas las disfrutará ininterrumpidamente. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este permiso.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo: 3 días laborables.
- e) Por lactancia y durante el primer año del hijo, la madre disfrutará de una reducción en su jornada de una hora. Si los dos cónyuges trabajan, podrá usar esta reducción indistintamente uno de ellos.
- f) Por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: Hasta un máximo de 4 días naturales.
- g) Por intervención quirúrgica no grave: Un día, el de la intervención.
- h) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos: 5 días laborables.
- i) Por fallecimiento de hermano: Dos días naturales.
- j) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de hermanos o nietos: Dos días naturales.
- k) Por fallecimiento de abuelos, nietos, suegros, yernos, nueras o un familiar de tercer grado de parentesco que viva con el trabajador: Un día.
- l) Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.
- ll) Por exámenes finales oficiales: 7 días naturales más el día del examen.

Exámenes finales serán aquellos en que se tenga la ocasión de aprobar una asignatura entera de un curso.

Se podrá disfrutar del permiso hasta cinco convocatorias para una misma asignatura. El disfrute de los días anteriores a los exámenes estará en función de las asignaturas en que se matriculen, en la siguiente proporción:

- Matrícula de 3 o más asignaturas: 7 días.
- Matrícula de menos de 3 asignaturas: 3 días.

Con posterioridad al examen se justificará documentalmente el mismo.

m) Hasta 6 días laborables cada año por asuntos propios. Tales días no podrán nunca acumularse a las vacaciones anuales.

n) Para asistencia a cursillos o congresos sindicales: El tiempo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año de antigüedad con contrato fijo o temporal al servicio del Ayuntamiento, tendrán derecho si lo solicitan, de manera justificada, a permisos no retribuidos por un mínimo de 15 días y un máximo de 30 días al año para atender situaciones personales o familiares ineludibles.

Los trabajadores que lleven un mínimo de tres años de antigüedad con contrato fijo o temporal al servicio del Ayuntamiento, podrán solicitar, en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por plazo no inferior a un mes ni superior a seis, previo informe favorable de la Jefatura del Servicio, y con el visto bueno del Concejal Delegado.

Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de 3 años, no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro permiso extraordinario.

Artículo 27. Excedencia.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

Excedencia Voluntaria.

1. El trabajador fijo de plantilla o temporal, con al menos un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tiene derecho a un período de excedencia voluntaria no inferior a un año, ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado nuevamente, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. El trabajador fijo de plantilla o temporal tiene derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en todo caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3. En ambos supuestos, el trabajador excedente conservará sólo el derecho preferente al reingreso en la vacante de igual o similar categoría que hubiera o se produjera en el Ayuntamiento, quedando éste obligado a comunicar al personal que se halle en estas circunstancias las vacantes producidas.

4. El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a efectos de antigüedad y premios extraordinarios, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 46.3 E.T. El tiempo de excedencia no podrá ser retribuido hasta el momento en que el trabajador vuelva a incorporarse al trabajo.

5. Si transcurrido el mes anterior a la finalización del período de excedencia el trabajador no hubiera solicitado por escrito su reingreso, se entenderá que renuncia al mismo, quedando totalmente extinguida su relación laboral, a partir del día siguiente al que finalice la excedencia.

Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa se concederá al trabajador fijo de plantilla o temporal que haya sido designado o elegido para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo y por el tiempo que dure el desempeño de dicho cargo.

1. El trabajador excedente tiene derecho a la conservación de su puesto de trabajo.

2. El tiempo de excedencia forzosa se computará a efectos de antigüedad y permisos extraordinarios.

3. El tiempo de excedencia no será retribuido hasta el momento en que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo.

4. Si transcurrido un mes desde el cese en el cargo público o sindical elegido a nivel extralocal, el trabajador excedente no hubiera solicitado el reingreso al trabajo, se entenderá que renuncia al mismo, quedando totalmente extinguida su relación laboral.

CAPITULO IV

ATENCIÓNES SOCIALES

Artículo 28. Complemento en situación de I.L.T.

En los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento complementará desde el primer día hasta la totalidad de los conceptos retributivos.

En el supuesto de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común o maternidad, se abonará el cien por cien de los conceptos retributivos desde el décimo día.

Artículo 29. Ayuda familiar por defunción.

En caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el Ayuntamiento concederá una ayuda a los familiares que con él hayan convivido, en el año anterior a su fallecimiento, consistente en seis mensualidades de su retribución.

En caso de muerte natural, la ayuda será de cuatro mensualidades, tomando como base en ambos casos la retribución mensual correspondiente al salario base más antigüedad.

En todo caso, el Ayuntamiento abonará en concepto de gastos de sepelio, la cantidad de 40.000 ptas. a los familiares antes indicados, en el período máximo de 15 días desde el fallecimiento.

Artículo 30. Seguro de vida.

El Ayuntamiento concertará un seguro de vida colectivo a su cargo para todos los trabajadores de tres millones de pesetas, y que cubrirá el resultado de muerte natural o derivada de accidente, así como la invalidez Permanente Absoluta, cuando así sea declarada por el organismo correspondiente.

Artículo 31. Trabajadores con capacidad disminuida.

En los supuestos de invalidez permanente total, derivada de enfermedad o accidente de trabajo, el Ayuntamiento adaptará al efecto a otro puesto de trabajo existente acorde con sus circunstancias y abonándosele en todo caso la remuneración correspondiente a la categoría del puesto que desempeñaba, salvo que realizara funciones de superior categoría.

Artículo 32. Derecho de la trabajadora embarazada.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le traslade a otro puesto de trabajo si se considera perjudicial para su estado.

Artículo 33. Revisión médica.

Sin perjuicio de sus derechos como afiliados a la Seguridad Social, los trabajadores serán objeto de revisión médica una vez al año, a cuyo fin el Ayuntamiento pondrá los medios técnicos sanitarios, que tendrá carácter voluntario.

Para aquellos trabajadores en que concurren especiales circunstancias, como percepción de tóxicos, manipulación de alimentos y otras análogas, podrá el Ayuntamiento imponer el reconocimiento como obligatorio.

Artículo 34. Uniforme de trabajo.

El Ayuntamiento proporcionará dos uniformes al año, en concordancia con el puesto de trabajo que desarrolle, siempre que éste tenga una duración superior a 60 días y la función que realice así lo necesite. La comisión Paritaria fijará los plazos de entrega de los uniformes.

Artículo 35. Servicio militar o servicio sustitutorio.

Durante el tiempo que el trabajador fijo de plantilla o temporal permanezca en el servicio militar o servicio sustitutorio obligatorio o voluntario, tendrá derecho a:

- Que se le conserve la plaza que venía desempeñando. Si transcurridos dos meses desde su licenciamiento no hubiera solicitado su reingreso al trabajo, se entenderá que renuncia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

- Que se le compute el tiempo de permanencia en el servicio militar o servicio social sustitutorio a los efectos de antigüedad y premio extraordinario.

- Que durante dicho período de permanencia en el servicio militar, percibirá las pagas extraordinarias de verano y Navidad con todos los conceptos retributivos.

Artículo 36. Jubilación.

Forzosa:

La jubilación forzosa para todo el personal afectado por el presente Convenio se establece a los 65 años de edad.

Voluntaria:

El trabajador, una vez cumplidos los 60 años y los requisitos establecidos en la Legislación Laboral, podrá solicitar la jubilación anticipada, teniendo derecho a percibir de la Corporación un premio a la jubilación en las siguientes cuantías:

61 años: 800.000 ptas.

62 años: 600.000 ptas.

63 años: 400.000 ptas.

64 años: 200.000 ptas.

Dicha cuantía será recibida por el trabajador, por parte del Ayuntamiento, en los quince días siguientes a la jubilación.

La Corporación se obliga a cubrir el puesto vacante por otro trabajador en las mismas condiciones que el anterior, siempre que se determine la necesidad de dicha plaza.

Artículo 37. Anticipos reintegrables.

El personal afectado por el presente acuerdo tendrá derecho a las siguientes modalidades de anticipos:

- Anticipos mensuales. Se podrá solicitar hasta un tope máximo de 200.000 ptas., estableciéndose los días 5 y 10 de cada mes para que la Tesorería Municipal haga efectivos dichos anticipos.

- Anticipos a más largo plazo. Se podrá solicitar las dos modalidades siguientes:

a) Anticipos de dos mensualidades de retribuciones básicas a reintegrar en un máximo de 10 mensualidades.

b) Anticipos de dos mensualidades de haberes íntegros, con un tope máximo de 200.000 ptas., a reintegrar en 12, 24 ó 36 mensualidades, según las retribuciones brutas anuales del funcionario en la forma siguiente:

Hasta 2.000.000 ptas.: 12, 24 ó 36 mensualidades.

Hasta 2.500.000 ptas.: 12 ó 24 mensualidades.

Más de 2.500.000 ptas.: 12 mensualidades.

Para hacer frente a todas las modalidades de anticipos mencionadas anteriormente, se dispondrá de un circulante monetario máximo de un millón de pesetas.

- Anticipos para necesidades perentorias. Se dota de un fondo de 500.000 ptas., por una sola vez, para hacer efectivos anticipos por una cuantía de 50.000 ptas. reintegrables en 10 meses.

Artículo 38. Fondo de atenciónes sociales.

Se establece una ayuda para escolaridad a percibir

por el personal que curse los estudios en centros de enseñanzas o tengan hijos escolarizados.

La cuantía será la siguiente:

- a) Guardería de niños comprendidos entre dos y cuatro años, 9.000 ptas. anuales por hijo.
- b) Preescolar y EGB, 6.500 ptas. anuales.
- c) BUP y FP, 10.000 ptas. si el centro está en la localidad y 16.000 ptas. anuales si tiene que realizar traslado.
- d) COU, 16.000 ptas. anuales.
- e) Por hijos y funcionarios que cursen estudios universitarios, 20.000 ptas. por matrícula.

Todas las ayudas se harán efectivas al comienzo del curso.

Artículo 39. Asistencia laboral y jurídica.

El Ayuntamiento designará a su cargo la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de acusaciones judiciales, asumiendo los costes y gastos, incluida fianza, salvo renuncia por escrito del trabajador.

No serán de cuenta del Ayuntamiento los costes y gastos a que hace referencia el párrafo precedente en los casos en que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe.

CAPITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. Régimen disciplinario.

Las conductas como sancionables, en cuanto al régimen disciplinario, el procedimiento sancionador y las sanciones correspondientes serán las establecidas en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero por el que se aprueba el Reglamento disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, que se da aquí por íntegramente reproducido en sus contenidos, como parte normativa del presente Convenio en todo aquello que no contrarie lo dispuesto en la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores y la condición laboral del personal afecto por este Convenio.

La Corporación remitirá para informe a los representantes sindicales, todos aquellos expedientes disciplinarios que se incoen a cualquier trabajador, con indicación detallada del procedimiento y mecanismo de defensa.

Para las faltas leves, igualmente se incoará un pequeño expediente, con la única finalidad de poder dar audiencia al inculpado antes de tomar ninguna resolución al respecto, y emitir informe previo de los representantes sindicales.

CAPITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano unitario del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento de El Cuervo, para la defensa de sus intereses, y como tal, órgano de encuentro de las diversas centrales sindicales que hayan accedido a él, sin perjuicio de la representación que corresponda a las Secciones Sindicales.

Artículo 42. Crédito horario.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que podrán utilizar con los únicos requisitos de avisar con antelación necesaria a la dirección del servicio a que estén adscritos, de la ausencia del trabajo, comunicándolo ésta a su vez, por escrito, al Concejal Delegado.

Artículo 43. Acumulación de horas sindicales.

Los distintos miembros del Comité de Empresa, podrán acumular un crédito de horas sindicales, mensuales, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de los servicios personales.

Artículo 44. Reuniones informativas con los trabajadores.

Con independencia del derecho de asamblea, regulado en el art. 77, siguientes y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, el Comité de Empresa o la Junta de Personal, podrá celebrar reuniones con los trabajadores en sus respectivos centros de trabajo, sobre asuntos de su interés directo, fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección del Ayuntamiento, ésta pondrá a su disposición los medios y el local adecuado.

Excepcionalmente, durante la Negociación Colectiva, podrán celebrarse asambleas dentro de la jornada laboral. Dichas asambleas tendrán lugar preferentemente, al inicio o antes de la finalización de la jornada de trabajo, con un tope de tres horas anuales.

A estos efectos, bastará ponerlo en conocimiento de la Corporación, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Comunicación con antelación de 2 días laborales.
- Señalar día, hora y lugar de celebración.
- Remitir orden del día.

Artículo 45. Secciones Sindicales y sus derechos.

En todo el ámbito del Ayuntamiento se reconoce exclusivamente una sola sección sindical para cada una de las centrales sindicales legalmente constituidas.

Las secciones sindicales que hayan accedido al Comité de Empresa a través de las correspondientes elecciones sindicales, podrán designar un máximo de 3 representantes de dicha sección sindical, los cuales dispondrán de 30 horas mensuales, cada uno, para sus actividades, que podrán utilizar con los requisitos establecidos en el art. 41 de este Convenio, y que podrán ser acumuladas.

Artículo 46. Funciones de las secciones sindicales.

Sin perjuicio de las funciones atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio al Comité de Empresa, las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

- Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores y plantearlas ante el Ayuntamiento y el Comité de Empresa.

- El Ayuntamiento habilitará a cada sección sindical con presencia en el Comité de Empresa, un local adecuado para el ejercicio de sus funciones.

- Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y dispondrán de tableros de anuncios para su uso exclusivo, que a tal efecto, se instalarán por el Ayuntamiento en cada centro de trabajo y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de los trabajadores.

A propuesta de las secciones sindicales, con una antelación de 5 días como mínimo, y para asistencias a cursos de formación sindical, el Ayuntamiento concederá a los afiliados de aquéllas, la pertinente autorización, descontándose la duración del mismo de las horas que se concedan a los representantes de las secciones sindicales.

DISPOSICION ADICIONAL

Los incrementos retributivos del personal dependiente de esta Corporación para el período de vigencia del presente Convenio, excluidos los supuestos del artícu-

lo 21.3 de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 1994, se aplicarán a cuenta de la valoración de puestos de trabajo, que a la firma de este Convenio se está realizando como consecuencia del proceso de segregación de El Cuervo del municipio matriz de Lebrija.

RESOLUCION de 14 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Sevilla, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de las Empresas Revlon, SA y Haugron Cientifical, SA. (4102873).

Visto el Convenio Colectivo de las Empresas Revlon, S.A. y Haugron Cientifical, S.A. (Código: 4102873), para los años 1994 y 1995, suscrito por éstas y la representación legal de sus trabajadores.

Visto lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 8/80, de 10 de marzo, según nueva redacción dada por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, en relación con el R.D. 1040/81, de 22 de mayo, los convenios colectivos deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de su registro, publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y remisión, para su depósito, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (C.M.A.C.).

Visto lo dispuesto en el art. 2.b del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, que dispone que serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios de cada una de las Delegaciones de Trabajo los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del referido Estatuto, sus revisiones y los acuerdos de adhesión a un convenio en vigor.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Primero. Registrar el Convenio Colectivo de las Empresas Revlon, S.A. y Haugron Cientifical, S.A.

Segundo. Remitir el mencionado convenio al C.M.A.C. para su depósito.

Tercero. Comunicar dicho acuerdo a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora, en cumplimiento del art. 3 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo.

Cuarto. Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Con la advertencia de que la presente resolución no agota la vía administrativa y que contra ella cabe interponer recurso ordinario, directamente o por conducto de esta Delegación Provincial, ante la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes contado a partir del día de su notificación, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 114, 116.1 y 48.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre «Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común».

Sevilla, 14 de marzo de 1995.- La Delegada, P.A. La Secretaria General, (Decreto 21/85, de 5.2), M.º de los Angeles Pérez Campanario.

Acta núm. 2.

Representantes Trabajadores: E. Ledesma, E. Rodríguez, G. Vera.

Representantes Compañía: J. Jané, A. Lorente.

En Sevilla, a 3 de enero de 1995, en el Centro de Trabajo de Revlon, S.A., C/ Tarifa, 3, se reúnen las

representaciones citadas al margen para tratar el siguiente Orden del Día:

NEGOCIACION CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REVILON, S.A. CENTROS DE TRABAJO DE C/ TARIFA, 3 Y LUIS MONTOTO, 115, PLANTA 2.º IZQ. SEVILLA

Ambas partes se reúnen y después de amplias discusiones llegan a los siguientes acuerdos finales: Convenio dos años (1.1.94 a 31.12.95).

1.º año (1.1.94 a 31.12.94).

Con efectos 1.1.94 se aplicará un incremento de un 3% sin revisión sobre todos los conceptos salariales siguientes en los valores a 31.12.93:

Salario Base.
Plus Convenio.
Complemento Antigüedad.
Plus Función.
Plus Trabajos Penosos, Tóxicos y/o Peligrosos.
Prima Venta por Vacaciones.
Ayuda Nupcialidad.
Ayuda Natalidad.
Subsidio Defunción.
Ayuda Escolaridad.
Ayuda Minusválidos.
Premio Antigüedad, al cumplirse diez años.

Con efectos 1.1.94 se efectuará un incremento adicional del 1% sobre el importe salarial anual estandarizado a 31.12.93 a todos aquellos trabajadores (excepto Vendedores, Jefes Comerciales, Encargados Tiendas y Encargados Ventas) que su salario consistente en Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad y Plus Función no supere los 2.800.000 ptas.

Este incremento se incluirá en el concepto Plus Función.

Se exceptúan a los Vendedores, Jefes Comerciales, Encargados Tiendas y Encargados Ventas por considerar que su salario está compuesto por Salario Base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus Función, Primas Ventas, Primas Ventas Vacaciones, Comisiones y Premios Ventas.

2.º año (1.1.95 a 31.12.95).

Con efectos 1.1.95 se aplicará un incremento de un 3% sin revisión sobre todos los conceptos salariales siguientes:

Salario Base.
Plus Convenio.
Complemento Antigüedad.
Plus Función.
Plus Trabajos Penosos, Tóxicos y/o Peligrosos.
Prima Venta por Vacaciones.
Ayuda Nupcialidad.
Ayuda Natalidad.
Subsidio Defunción.
Ayuda Escolaridad.
Ayuda Minusválidos.
Premio Antigüedad, al cumplirse diez años.

Ambas partes manifiestan su voluntad y acuerdo de negociar durante 1995 sobre aquellas materias que la Reforma Laboral implantada por la Ley 11/94 permite negociar en el ámbito del Convenio Colectivo. Los acuerdos que se alcanzarán se incorporarán al texto del Convenio para su entrada en vigor a partir de 1.º de enero 1996.

Ambas partes procederán a las modificaciones necesarias en el texto del Convenio, que se someterá a la firma de la Comisión Negociadora el próximo día 5.

Se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicado.