

condiciones y características fundamentales establecidas en la normativa anteriormente citada.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 3, apartado tercero, de la Orden mencionada, mediante Resolución de 19 de enero de 1996, de la Dirección General de Tesorería y Política Financiera, se hizo público el calendario de subastas ordinarias de Bonos y Obligaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 1996. En su virtud, se procede a la convocatoria de la subasta que se celebrará en el mes de octubre, así como a la determinación de las características de los Bonos y Obligaciones que se pondrán en circulación.

En este sentido, el volumen alcanzado por la emisión de 16 de noviembre de 1995, de Bonos a 3 años al 10,10%, hace aconsejable proceder a su sustitución, iniciándose una nueva emisión de Bonos a 3 años, y manteniéndose, por el momento, en los plazos de 5 y 10 años las referencias ya existentes, de las cuales se emiten nuevos tramos.

En consecuencia, en uso de las atribuciones que le han sido conferidas y de conformidad con la Orden de 28 de noviembre de 1995,

Esta Dirección General ha resuelto:

1. Proceder a la realización de una convocatoria de subasta de Bonos a tres (3) y cinco (5) años y Obligaciones a diez (10) años, dentro del Programa de Emisión autorizado por los Decretos 267/95, de 24 de octubre, y 84/96, de 20 de febrero, que habrá de celebrarse de acuerdo con lo previsto en la Orden de 28 de noviembre de 1995, de la Consejería de Economía y Hacienda, y de conformidad con el calendario de subastas aprobado por la Resolución de 19 de enero de 1996.

2. Características de los Bonos y Obligaciones que se emiten:

a) Emisión de Bonos a 3 años: Los Bonos que se emitan como resultado de la subasta que se convoca, llevarán como fecha de emisión la de 10 de octubre de 1996, se amortizarán por su valor nominal el día 25 de noviembre de 1999, y el tipo nominal de interés pagadero por anualidades vencidas será el 7%. Los cupones anuales vencerán el 25 de noviembre de cada año, siendo el primero a pagar, por su importe completo, el día 25 de noviembre de 1997.

b) Emisión de Bonos a 5 años y de Obligaciones a 10 años: El tipo de interés nominal y las fechas de emisión, amortización y vencimiento de cupones serán los mismos que se establecieron en la Orden de 7 de noviembre de 1995, de la Consejería de Economía y Hacienda para la emisión de la Junta de Andalucía de fecha 16 de noviembre de 1995 de Bonos a cinco años, cupón 10,50% anual, así como de Obligaciones a diez años, cupón 10,90% anual, siendo el primer cupón a pagar por su importe completo el día 14 de diciembre de 1996.

Los Bonos y Obligaciones que se emitan se agregarán a las citadas emisiones de 16 de noviembre de 1995 y tendrán la consideración de ampliación de aquéllas, con las que se gestionarán como una única emisión a partir de su puesta en circulación.

3. Los precios que figuren en las ofertas presentadas en las subastas se formularán, para los Bonos de la Junta de Andalucía, en tanto por ciento del valor nominal con dos decimales, el último de los cuales habrá de ser cero o cinco, y para las Obligaciones de la Junta de Andalucía, en tanto por ciento del valor nominal con dos decimales, el último de los cuales habrá de ser siempre cero.

El cálculo de las tasas de rendimiento interno equivalente a los precios mínimos aceptado y medio ponderado redondeado de la subasta de Bonos y Obligaciones cuya emisión se dispone, se efectuará de acuerdo con lo dis-

puesto en el apartado 5.8.3.d) de la Orden de 25 de enero de 1996, del Ministerio de Economía y Hacienda.

4. La presentación de ofertas podrá ser efectuada por los miembros del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones, hasta las 10,30 horas del día 3 de octubre de 1996, en la forma que señale el Banco de España mediante la instrucción correspondiente.

5. La celebración y resolución de la subasta se realizará el día 3 de octubre de 1996, antes de las 12,30 horas, ajustándose a lo previsto en los artículos 3, 4, 5 y 6 de la Orden de 28 de noviembre de 1995.

6. El valor nominal mínimo de las ofertas será de 50 millones de pesetas y, a partir de este importe, múltiplo de dicho valor mínimo.

7. No existirá período de suscripción pública posterior a la subasta.

8. No se admitirá la presentación de ofertas no competitivas.

9. Fecha de desembolso de la deuda: 10 de octubre de 1996.

10. El resto de las condiciones aplicables a la presente convocatoria de subasta serán las establecidas en la Orden de 28 de noviembre de 1995.

Sevilla, 18 de septiembre de 1996.- El Director General, Antonio González Marín.

CONSEJERIA DE TRABAJO E INDUSTRIA

RESOLUCION de 26 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa Automóviles Portillo, SA. (7100012).

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa Automóviles Portillo, S.A. (Código de Convenio 7100012), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 14 de agosto de 1996, suscrita por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 22 de julio de 1996, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

RESUELVE

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

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

Tercero: Disponer la publicación del texto del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 26 de agosto de 1996.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

AÑOS 1996-97

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

INDICE

- Artículo 1.º Ambito territorial.
 Artículo 2.º Ambito personal.
 Artículo 3.º Vigencia y duración.
 Artículo 4.º Prórrogas.
 Artículo 5.º Clasificación general del personal por grupos profesionales.
 Artículo 6.º Ingresos de nuevo personal.
 Artículo 7.º Ascensos.
 Artículo 8.º Salarios.
 Artículo 9.º Complemento personal de antigüedad.
 Artículo 10.º Complemento por conductor-perceptor.
 Artículo 11.º Complemento por conocimiento de idiomas.
 Artículo 12.º Complementos salariales de vencimiento período superior al mes.
 Artículo 13.º Plus de asistencia.
 Artículo 14.º Plus por trabajo nocturno.
 Artículo 15.º Prima de taller.
 Artículo 16.º Conservación de material.
 Artículo 17.º Dietas.
 Artículo 18.º Quebranto de moneda.
 Artículo 19.º Plus de transporte.
 Artículo 20.º Jornada de trabajo.
 Artículo 21.º Horas extraordinarias y/o de presencia.
 Artículo 22.º Descansos semanales o festivos.
 Artículo 23.º Permisos y licencias.
 Artículo 24.º Permiso de conducir.
 Artículo 25.º Vacaciones anuales.
 Artículo 26.º Movilidad funcional y geográfica.
 Artículo 27.º Ayuda económica para el supuesto de cese del trabajador en la Empresa derivados de Incapacidades Permanentes en grados de total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo.
 Artículo 28.º Ayuda económica para trabajadores con hijos disminuidos psíquica o físicamente.
 Artículo 29.º Defensa del personal en caso de accidente en el servicio.
 Artículo 30.º Enfermedad común, accidente no laboral o de trabajo.
 Artículo 31.º Jubilación anticipada.
 Artículo 32.º Premio de jubilación.
 Artículo 33.º Ropa de trabajo y uniformes.
 Artículo 34.º Premios, faltas y sanciones.
 Artículo 35.º Derechos sindicales y de representación colectiva.
 Artículo 36.º Comisión Paritaria.
 - Disposiciones adicionales.
 - Tablas salariales.
 - Obligaciones varias asumidas por la Empresa extra-convenio y que se incorporan como anexo al mismo.

XIII 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.», siendo de aplicación a 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.

El Convenio afectará durante su período de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa «Automóviles Portillo, S.A.», ya sean fijos, contratados temporalmente o interinos, y también a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Art. 3.º Vigencia y duración.

La vigencia del Convenio se establece por dos años. En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1.º de enero de 1996 hasta el día 31 de diciembre de 1997.

Art. 4.º Prórrogas.

El Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes que lo han concertado. La denuncia 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 llevara a efecto en las condiciones de tiempo y forma a que se refiere este artículo, el Convenio se entenderá prorrogado por plazo de un año, quedando automáticamente incrementados los conceptos retributivos del mismo durante dicho año en igual porcentaje que haya experimentado el IPC respecto de los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión del Convenio, más dos puntos.

Art. 5.º Clasificación general del personal por grupos profesionales.

Los trabajadores de la Empresa serán clasificados en grupos profesionales. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en este Convenio, fijándose asimismo los cometidos o funciones que corresponden desempeñar a las categorías que igualmente se indican, en el bien entendido que cualquier indeterminación de tales cometidos o funciones habrá de ser aclarada en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

La implantación de este sistema permite agrupar unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, así como las diversas categorías, puestos, funciones y especialidades profesionales en el correspondiente Grupo Profesional.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral se establecen los siguientes Grupos Profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los Grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que posea el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación laboral.

Como personal de Alta Dirección se concretan seguidamente las funciones correspondientes al Director-Gerente:

Director-Gerente: Corresponde el desempeño de esta función al trabajador debidamente apoderado que ejercita en la Empresa funciones directivas y gerenciales inherentes a la misma, desarrollando tales cometidos con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas del Presidente del Consejo de Administración o de los órganos de gobierno de la Sociedad.

Grupo Profesional I.

Se integran en este grupo al conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades efectuadas por otras personas, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieran conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a todos aquéllos que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- Capacidad de ordenación de tareas.
- Naturaleza del colectivo.
- Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Comprende:

- Titulación a nivel de Escuela Técnica Superior o Facultades Universitarias y/o Formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la Empresa. Sus funciones y cometidos están dirigidos al establecimiento de las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la Empresa, así como desempeñan puestos directivos en Centros de Trabajo, Oficinas, Departamentos, etc.

- Los Titulados de Grado Medio o conocimientos a nivel de bachiller superior, maestría industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo, realizan funciones muy cualificadas bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se les planteen y realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose al propio tiempo del trabajo ejecutado.

Jefe de Servicio: Es el trabajador que por su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la Empresa.

Ingenieros y Licenciados: Son aquellos que dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Ingeniero Técnico, Diplomados Universitarios y ATS: Corresponden a estos titulados ejercer funciones o trabajos relativos a su especialidad. Deberán estar en posesión de la titulación académica correspondiente.

Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

Administrador: Es aquel trabajador que bajo la dependencia de la Dirección o Jefe de Servicio, ejerce funciones de mando y organización en una Administración, disponiendo la entrada y salida de vehículos, viajeros y equipajes o facturaciones, dirigiendo o interviniendo todos los trabajos inherentes al despacho de billetes, facturación y reclamaciones, haciéndose cargo de las recaudaciones por ingresos propios de la Administración y dándoles el destino indicado por el Departamento de Caja de la Empresa.

Jefe de Inspección: Ejerce la Jefatura y coordinación de los servicios de inspección en dependencia directa de la Dirección o Jefe de Servicio.

Jefe de Taller: Es el que con la capacidad técnica precisa y bajo las directrices de la Dirección o Jefe de Servicio tiene a su cargo la responsabilidad, dirección, ordenación y vigilancia de los trabajos que se realizan en sus dependencias o de los que en caso de avería o accidente se pudieran efectuar en carretera, velando así-

mismo por la disciplina y seguridad del personal y de las instalaciones y propiedades de la Empresa, al tiempo que colabora con los responsables de movimiento en la disposición del material móvil necesario para la prestación de los servicios.

Maestro de Taller: Es el que con la adecuada formación técnica y con responsabilidad y mando sobre el personal a su cargo, ejecuta los trabajos propios de taller con total eficacia y con la mejor utilización de los correspondientes recursos humanos y materiales, poniendo especial énfasis en la transmisión y ampliación de conocimientos a sus oficiales y vela por el cumplimiento de las normas de prevención y seguridad, pudiendo desempeñar la jefatura de taller.

Encargado de Taller: Ostenta esta categoría el trabajador con los conocimientos técnico-prácticos suficientes, ejerciendo el mando directo sobre determinados operarios, aunque bajo las directrices del Maestro o Jefe de Taller.

Encargado de Almacén: Es el empleado responsable del almacén a su cargo, ocupándose de despachar los pedidos que se efectúen desde el almacén, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente, registrando las entradas y salidas. Su cometido lo realizará bajo la dependencia del Jefe de Servicio.

Grupo Profesional II.

Se integran en este grupo aquellos trabajos que requieren formación práctica en las labores propias de la Empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa propia y se ejecutarán bajo instrucciones emanadas de la correspondiente estructura jerárquica funcional de la misma.

Comprende:

- Los trabajos que requieren de iniciativa y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar, y aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

- Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar y con responsabilidad limitada a las funciones que se hayan de cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales (obreros u operarios), o trabajadores intelectuales (empleados administrativos o técnicos) que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo Grupo:

Oficial Administrativo: Realiza funciones propias de su cargo, con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos.

Técnico de informática: Es el operario que realiza trabajos de software y hardware en los equipos informáticos de la Empresa con iniciativa y responsabilidad, exigiéndosele una preparación técnica adecuada acorde con las funciones a desempeñar.

Taquillero: Es el trabajador que realiza su trabajo en instalaciones de la Empresa o Estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición y cobro de billetes o títulos de transporte que establezca la Empresa. Debe asimismo facilitar información a los usuarios y ha de formular los correspondientes partes de liquidación y control de recaudaciones a Caja.

Factor/Encargado de Consigna: Estos trabajadores son los encargados de realizar facturaciones, recoger o devolver equipajes, confeccionar las hojas de ruta de las mercancías facturadas y/o llevar el registro de expediciones, entregando contraseña de los equipajes recogidos o recibiendo el justificante de los entregados; funcionalmente dependen de Jefe de Servicio o Administrador.

Las funciones o cometidos correspondientes a Taquilleros, factores o encargados de consigna pueden ser intercambiables o unificadas.

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección, tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y conductores-perceptores. Harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, billetes expedidos y correlativo número de viajeros usuarios del servicio, dando conocimiento a su Jefe inmediato de cuantas incidencias observe. Asimismo adoptará las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Sin perjuicio de participar verbalmente a sus jefes las incidencias que observen o detecten, deberán extender informe detallando tales anomalías.

Controlador: Es el trabajador que dependiendo del Jefe de Servicio o Jefe de Inspección tiene entre otras funciones las de verificar el exacto desempeño de las atribuidas a los conductores, conductores-perceptores y taquilleros al inicio, durante y al término de sus respectivos servicios, cuyas funciones desarrollará en el lugar que determine la Empresa. Igualmente ordenará la salida de los autobuses. Y dará conocimiento a su Jefe más inmediato de cuantas incidencias observe durante su jornada laboral, elaborando los partes de trabajo que le sean requeridos.

Conductor: Es el trabajador que conduce autobuses y/o microbuses destinados al transporte de viajeros o cualquier otro vehículo que determine la Empresa, efectuando las actividades de carácter auxiliar y complementarias que resulten necesarias y precisas para la adecuada prestación del servicio asignado.

Conductor-perceptor: Es el que reuniendo los mismos requisitos y obligaciones que el conductor, está obligado además a desempeñar los trabajos correspondientes a la cobranza de billetes a viajeros o revisión de los mismos, realizando las labores clásicas de la categoría de cobrador relacionadas con el vehículo, sus pasajeros y su carga.

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia de Jefe de Servicio o Jefe, Encargado o Maestro de Taller, personalmente toma parte en el trabajo y al tiempo dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con total dominio, destreza y capacidad en el desempeño de su oficio, realizan trabajos propios de la mecánica y reparación general de los vehículos.

Grupo Profesional III.

Conforman este grupo los trabajos que requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores Grupos, para cuya ejecución sólo se requieren unos conocimientos generales de carácter técnico elemental.

Son los que desempeñan, por tanto, un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual, siendo suficiente para realizarlo poseer un nivel de estudios primarios.

Se incluirán en este grupo las categorías y funciones que se señalan a continuación:

Auxiliar/Aspirante Administrativo: Realizan funciones propias de administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Telefonista: Tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que reciba. También se ocupará de facilitar información sobre los extremos que le sean solicitados en relación con la actividad y servicios prestados por la Empresa.

Mozo de Taller o Especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio; prestan ayuda al Oficial de Taller, cuyas indicaciones ejecutan. Se equiparan a esta categoría los lavacoches, engrasadores y personal de limpieza.

Aprendices: Los que, a la par que prestan sus servicios, aprenden teórica y prácticamente un oficio.

Vigilante: Tiene a su cargo la vigilancia de locales o dependencias de la Empresa, cursando los partes correspondientes a las incidencias que se hayan producido durante su jornada de trabajo.

Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las dependencias y oficinas de la Empresa, así como del material móvil de la misma.

Las funciones enumeradas en cada Grupo definen genéricamente el contenido de las correspondientes categorías profesionales, sin que ello suponga agotar los cometidos propios de cada una de ellas que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Las categorías que ostenten los trabajadores de la Empresa se ajustarán a los Grupos profesionales establecidos anteriormente, de conformidad con la clasificación que se expresa en el siguiente cuadro:

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Jefe de Servicio	Oficial 1º Admtvº	Auxiliar Administrativo
Ingeniero-Licenciado	Oficial 2º Admtvº	Aspirante Administrativo
Ingeniero Tcn./Diplomado Universitario/A.T.S.	Técnico-Informática	PERSONAL DE TALLERES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL DE MOVIMIENTO	Mozo Taller/Especialista
Jefe de Negociado	Taquillero Cercanías	Engrasador/Lavacoches
PERSONAL DE MOVIMIENTO	Taquillero Interurb.	Aprendiz
Administrador 1º	Factor/EncgdºConsig	PERSONAL SUBALTERNO
Administrador 2º	Inspector	Telefonista
Jefe de Inspección	Controlador	Vigilante
PERSONAL DE TALLERES	Conductor	Limpiadora
Jefe de Taller	Conductor-Perceptor	
Maestro de Taller	PERSONAL DE TALLERES	
Encargado de Taller	Jefe de Equipo	
Encargado de Almacén	Oficial 1º Taller	
	Oficial 2º Taller	
	Oficial 3º Taller	

El establecimiento de estos Grupos y correspondientes categorías profesionales no implica que la Empresa tenga cubierto o haya de cubrir todos y cada uno de ellos con carácter obligacional, sino que su provisión dependerá de la necesidades y exigencias de los distintos servicios de la misma.

Art. 6.º Ingresos de nuevo personal.

El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato de trabajo escrito. Asimismo, podrán celebrarse

contratos de trabajo de duración determinada en los casos y formas previstos por la legislación vigente.

Art. 7.º Ascensos.

Todo el personal que demuestre aptitud y capacidad suficientes para optar al ascenso de categoría, será promovido a la que pudiera corresponderle en base a sus conocimientos, teniéndose en cuenta para ello las necesidades de la Empresa.

Art. 8.º Salarios.

Las retribuciones salariales aplicables al personal de la Empresa durante el año 1996, serán las que figuran en la correspondiente tabla, las cuales aparecen incrementadas en un 3,50% (tres y medio por ciento) sobre las existentes hasta el día 31.12.95.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,50%, respecto de la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, se efectuará por la Empresa una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión se aplicará en la diferencia porcentual que supere del 3,50% previsto de incremento de IPC para el año 1996.

Tal incremento se abonará a los trabajadores con efecto de 1 de enero de 1996, efectuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 1997. El porcentaje de incremento para 1996, que en definitiva resulte, servirá de base para calcular las retribuciones para el año 1997.

El incremento salarial pactado para 1997, segundo año de vigencia de este Convenio, será igual al IPC real de dicho año.

Art. 9.º Complemento personal de antigüedad.

Teniendo en cuenta que este concepto económico quedó congelado al día 31.12.95, los respectivos importes que a fecha 1.1.96 vienen percibiendo de forma consolidada y a título personal cada trabajador de la Empresa se verán incrementados en igual porcentaje que el establecido para los salarios. Será igualmente aplicable a las cantidades devengadas por este concepto lo previsto sobre revisión salarial e incremento pactado para el segundo año de vigencia del Convenio.

Art. 10.º Complemento por Conductor-perceptor.

El personal de Conductores-perceptores percibirá por cada mes efectivo de trabajo la cantidad de pesetas 16.732,00 ptas. (dieciséis mil setecientos treinta y dos pesetas), considerándose mes efectivo de trabajo al mes natural que no haya sido afectado por situación de incapacidad temporal (enfermedad o accidente), faltas, o cualquier otra eventualidad en razón a la cual el trabajador deje de percibir salarios. En tal caso, la percepción mensual se verá disminuida 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, más los de cobrador, percibirán por cada día efectivo de trabajo en la doble función la cantidad de 672,00 ptas. (seiscientos setenta y dos pesetas).

Art. 11.º 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 una mejor atención a los viajeros de otras nacionalidades, se abonará a todo trabajador 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 1996 en 3.579,00 ptas. mensuales (tres mil quinientas setenta y nueve pesetas), 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 estos idiomas, y que el personal que así lo acredite necesite hacer uso del mismo en el ejercicio de su cometido profesional.

Art. 12.º Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores de la Empresa percibirán anualmente y en los meses y días que se indican, seis gratificaciones extraordinarias en las cuantías que se expresan, las cuales se abonarán calculando sus respectivos importes sobre el salario base más complemento personal de antigüedad, si éste 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 artículo 31.º del Estatuto de los Trabajadores, y de las que figuraban en la extinguida 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. 13.º 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. 14.º Plus de Trabajo Nocturno.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, serán retribuidas con el 25% de incremento sobre el salario base figurado en la tabla salarial para la categoría de que se trate, más complemento personal de antigüedad si correspondiese.

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

Art. 15.º Prima de taller.

La denominada prima de conservación para el personal de talleres se seguirá abonando en la forma y condiciones establecidas hasta ahora, si bien la cuantía de la misma queda cifrada en 6.471.875,00 ptas. (seis millones cuatrocientas setenta y una mil ochocientas setenta y cinco pesetas) anuales, y su pago se efectuará a razón de 539.323,00 ptas. (quinientas treinta y nueve mil trescientas veintitrés pesetas) mensuales.

Art. 16.º Conservación de material.

El personal de Conductores y Conductores-perceptores, en concepto de percepción por conservación de material percibirán la cantidad de 85,00 ptas. (ochenta y cinco pesetas) 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 a estos trabajadores. Igualmente se perderá esta percepción como consecuencia de producirse 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 produjeran los accidentes.

Un miembro del Comité Intercentros se reunirá mensualmente con el Jefe de Personal a fin de examinar los casos en los que, en atención a las circunstancias concurrentes, se apreciaran 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. 17.º Dietas.

El personal de la Empresa que ostente las categorías profesionales de Conductor y 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 5.000,00 ptas. (cinco mil pesetas), por día de trabajo pernoctando en estas localidades. También se abonará esta cantidad a los trabajadores que ostentando dichas categorías profesionales sean desplazados por la Empresa a Ronda y Tolox (Málaga).

En supuestos distintos a 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 artículo 40.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto cabe indicar:

La parte de la dieta correspondiente al almuerzo la percibirá el trabajador 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 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.

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

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

Dieta de almuerzo	901,00 ptas.
Dieta de cena	901,00 ptas.
Dieta de pernoctación y desayuno	774,00 ptas.
Importe total dieta completa	2.583,00 ptas.

En cuanto al importe de la dieta por la realización de servicios de cercanías, aunque comprendan distintos términos municipales, será de 673,00 ptas./día (seiscientos setenta y tres pesetas). El personal adscrito a los servicios de Torremolinos y cercanías, siempre que prolonguen estos servicios pasadas las 24,00 horas, percibirán dieta en cuantía de 901,00 ptas. (novecientas una pesetas).

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

Todos los precedentes importes mantendrán sus respectivos valores hasta el 31.12.96, si bien los mismos serán

revisados en la forma y con igual periodicidad que las previstas para los salarios.

Dieta especial aplicable al personal de Talleres. El personal mecánico que con ocasión de reparaciones en ruta hayan de efectuar comidas o cenas, siempre que éstas sean consumidas, percibirán dieta especial en cuantía de 1.368,00 ptas. (mil trescientas sesenta y ocho pesetas) por cada una de las referidas. El importe de estas dietas se satisfará en metálico a la salida del taller.

El abono de estas dietas sustituye al devengo de las establecidas con carácter normal.

Art. 18.º Quebranto de moneda.

Por el concepto de quebranto de moneda, los cobradores y conductores-perceptores percibirán mensualmente la cantidad de 834,00 ptas. (ochocientos treinta y cuatro pesetas). Por igual concepto, los taquilleros y factores percibirán 1.164,00 ptas. mensuales (mil ciento sesenta y cuatro pesetas). El personal que actualmente viene cobrando la cantidad de 443,00 ptas. mensuales (cuatrocientas cuarenta y tres pesetas), no siendo de obligado pago este quebranto de moneda al citado personal, percibirá durante 1996 y por este concepto la cantidad de 459,00 ptas. mensuales (cuatrocientas cincuenta y nueve pesetas).

Art. 19.º Plus de Transporte.

Para todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios, se abonará un plus de transporte en el importe que para cada una de estas categorías se especifican.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá el 60% del importe del correspondiente plus de transporte durante la vigencia de este Convenio.

Art. 20.º Jornada de trabajo.

Durante la vigencia de este Convenio la jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo y se desarrollará de conformidad con las normas establecidas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo núm. 1/95, de 24 de marzo, y en el Real Decreto núm. 1561/95, de 21 de septiembre.

El personal de movimiento realizará su jornada en cómputo mensual de 166 horas de trabajo efectivo. Si el tiempo mensual de trabajo efectivo no llegase a alcanzar dicho número de horas, tal jornada se completará con tiempos de presencia, si los hubiere.

En la jornada de trabajo de este personal se distinguirá entre tiempos de trabajo efectivo y tiempos de presencia.

Serán tiempos de trabajo efectivo los destinados a la realización de las funciones propias de la categoría profesional; en el personal de ruta se concretan en: Preparación y conducción del vehículo, con o sin viajeros, averías cuando las repare el propio conductor, control, carga y descarga de equipajes, bultos y encargos, según proceda, repostado de carburante, toma de billeteras, tiempos de parada para el cobro de billetes y control de viajeros, entrega de cuentas y 15 minutos como tiempo para tomar el bocadillo.

Serán tiempos de presencia aquellos en los que el trabajador se encuentre a disposición de la Empresa sin realizar actividades conceptuadas como de trabajo efectivo. Tendrán esta conceptualización los tiempos de paralización que se produzcan en los concretos servicios de Málaga-Jerez, Málaga-Cádiz, Algeciras o La Línea-Granada y Fuengirola-Sevilla y el 50% o mitad de las horas de paralización de los servicios que no estando conceptuados como trabajos en turnos partidos tengan una paralización intermedia superior a una hora, acreditándose a los trabajadores que realicen estos servicios como mínimo una hora de presencia.

La jornada de trabajo del personal de la Empresa podrá establecerse bajo las modalidades de continuada o partida, de conformidad con las siguiente reglas:

Las jornadas continuadas de trabajo serán aquellas durante las cuales no se interrumpa la actividad laboral desde el comienzo al término de la misma por espacio igual o superior a una hora. Si la duración de la jornada continuada es igual o superior a seis horas de trabajo efectivo, se disfrutará de un descanso de quince minutos que se llevará a cabo mediante la paralización del servicio o trabajo correspondiente, considerándose este 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, más el complemento personal de antigüedad, si correspondiese.

Serán jornadas de trabajo partidas aquellas en las que exista un descanso intermedio o período de tiempo no disponible para la Empresa de forma ininterrumpida superior a una hora de duración, descanso durante el cual el trabajador dispondrá libremente de ese tiempo, no siendo el mismo acumulable a la jornada laboral.

El personal fijo de plantilla al 30.6.96 sólo realizará jornadas continuadas de trabajo, salvo que solicite voluntariamente y por escrito efectuar jornadas partidas, excepto, tal como viene ocurriendo hasta ahora, cuando los servicios asignados lo sean en Colegios, Tolox, Casares, Facturaciones, ATS, taquilla de Benalmádena Costa, Línea urbana núm. 5, Urbano de San Pedro de Alcántara o aquellos servicios que así lo exijan y hayan de realizarse como consecuencia de nuevas adjudicaciones de líneas, cuyos servicios se continuaran realizando en jornadas partidas incluso por los trabajadores fijos de la Empresa.

Ahora bien, los trabajadores que se contraten a partir del día 1 de julio de 1996 realizarán jornadas partidas de trabajo de forma obligatoria si así lo decidiera la Empresa, aunque solamente podrán establecerse jornadas partidas, excepción hecha de las correspondientes a los servicios indicados anteriormente, a partir del día 1 de enero de 1997, y respecto de aquellas expediciones que superen las básicas de la concesión o en servicios de nueva creación.

Entre el inicio del primer tramo de un turno partido y el término del último tramo, mediarán como máximo doce horas, incluyéndose en éstas los tiempos de paralización.

En ningún caso se asignarán turnos partidos entre las 22:00 y las 6:00 horas.

A los turnos partidos se les acreditarán los tiempos reales que la ejecución de los mismos conlleve.

La Empresa determinará los turnos partidos a realizar a partir del día 1.1.97 y dará cuenta de éstos a título informativo a los representantes de los trabajadores, procurando armonizar las necesidades del servicio en este aspecto con las sugerencias que formulen tales representantes.

En concepto de jornada partida y como compensación económica para el que la realice, la Empresa abonará un plus por día efectivo de trabajo por importe de 622,00 ptas. (seiscientos veintidós pesetas), durante 1996. Sobre el importe de este plus para 1996 girará también la revisión salarial prevista en el artículo 8.º del Convenio. En el año 1997 el importe de este plus se verá incrementado con el IPC real de dicho año más un 20%.

Se consideran refuerzos aquellos servicios que realicen los trabajadores además de la jornada de trabajo establecida en los cuadros horarios.

Todos los refuerzos que se efectúen formarán parte de la jornada ordinaria de cada trabajador, por lo que los cómputos que por este motivo se establezcan para compensar horas extras fomentarán la creación de empleo.

Se abonará un plus por el concepto de «Refuerzo universitario» por importe de 835,00 ptas. (ochocientos treinta y cinco pesetas), por cada día que el trabajador realice refuerzos de esta índole sin formar parte del turno normal u ordinario de trabajo, satisfaciéndose igualmente en estos casos a los trabajadores que realicen estos servicios la compensación o plus por jornada partida.

Si el servicio de Universidad se llevara a cabo en tiempos de jornada partida, el mismo formaría parte de este tipo de jornada sin percibirse entonces el plus de refuerzo universitario, aunque sí se cobraría por el trabajador el plus o compensación por jornada partida.

Cuando el servicio universitario se efectúe en tiempos inmediato anterior o posterior al trabajo asignado ese día, no se abonará cantidad alguna por refuerzo universitario por realizarse este servicio de forma continuada y formando parte del turno de trabajo dentro de la jornada laboral.

Los refuerzos de los colegios Ecos, Alemán y Chapas tendrán un plus o compensación especial denominada «Refuerzo colegios Ecos, Alemán y Chapas» de 835,00 ptas. (ochocientos treinta y cinco pesetas), por cada día que se realicen y en las mismas condiciones que las estipuladas para los refuerzos universitarios, aunque los tiempos que conlleven la realización de estos servicios formarán parte de la jornada de trabajo en cómputo mensual.

Cualquier otro refuerzo distinto a los enumerados, a saber: Universitarios o de Colegios Ecos, Alemán o Chapas, no devengará plus de refuerzo alguno.

Los cuadrantes mensuales de servicios se seguirán confeccionando como hasta ahora, y en ellos figurarán los descansos semanales o festivos fijados para cada uno de los meses y el 50% de los descansos de cómputo que pudieran corresponder; el otro 50% de estos descansos se irán asignando a los trabajadores de forma equitativa en función de las incidencias que pudieran producirse a lo largo del mes de que se trate.

Distribución anual de la Jornada Laboral para el personal de Movimiento.

MES DE	DIAS NATURALES	DIAS DE TRABAJO	DESCANSOS SEM/FESTV	JORNADA LABORAL
ENERO	31	25	6	166
FEBRERO	28	24	4	166
MARZO	31	25	6	166
ABRIL	30	25	5	166
MAYO	31	25	6	166
JUNIO	30	25	5	166
JULIO	31	25	6	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

Art. 21.º 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 762,00 ptas. (setecientos sesenta y dos pesetas), cada una de ellas.

En cuanto a las horas de presencia, también se abonarán a precio unitario para todos los trabajadores con derecho a su percepción al precio de 588,00 ptas. (quinientas ochenta y ocho pesetas), cada una de ellas.

Hay que indicar 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 6.481,00 ptas. (seis mil cuatrocientas ochenta y una

pesetas), por doce pagos al año, incrementándose esta cantidad al incentivo de Convenio o plus de asistencia, según corresponda.

En relación con las horas extraordinarias cabe puntualizar lo que sigue:

Se consideran horas extraordinarias y retribuidas como tales, aquéllas que en cómputo mensual tengan la consideración de trabajo efectivo y excedan de la jornada de trabajo ordinaria previstas para el mes. No obstante, se considerarán y abonarán como horas extraordinarias las que rebasen de 9 horas diarias de trabajo efectivo, sin que estas concretas horas puedan ser compensadas con descansos sustitutorios.

Teniendo en cuenta la especial naturaleza y características del trabajo en los servicios de transporte, se conviene y pacta expresamente por las partes que concierne este Convenio, según previene el Real Decreto número 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, coticen 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 descanso sustitutorio, en lugar de ser retribuidas económicamente. A tal fin, de precisarlo la organización de los servicios, se acudiría por la Empresa a las distintas modalidades de contratación laboral para facilitar dichos descansos.

La prestación de trabajos en horas extraordinarias será voluntaria, salvo en los casos que sean imprescindibles por imperativo del servicio.

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 realizado 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 nueve 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. 22.º 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 facilitará dentro de los seis días siguientes al previsto en dicho cuadrante. Y si por circunstancias excepcionales resultara imposible concederlo en ese espacio de tiempo, se abonará al trabajador todas las horas realizadas en dicho día a los importes

establecidos para las de presencia o extraordinarias, según corresponda.

No obstante lo indicado anteriormente y con la intención de conferir carácter de firmeza a los días señalados para el disfrute del descanso semanal, cuando hubiera de suprimirse uno de estos descansos ya fijados en el cuadrante mensual, tal supresión incidiría preferentemente sobre el 50% de los descansos de cómputo.

El día de descanso semanal de los representantes de los trabajadores no podrá ser alterado por coincidencia de éste con permiso sindical.

Las fiestas laborales con carácter retribuido y no recuperables 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 a los importes correspondientes a los descansos semanales.

Con independencia de los conceptos que se abonan al personal por descanso semanal o festivos no disfrutados, se les compensará, asimismo, con un plus de 1.790,00 ptas. (mil setecientos noventa pesetas), por descanso suprimido, aun cuando se disfrute dentro de los seis días laborales siguientes a la fecha fijada en cuadrante.

Art. 23.º Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

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

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, observándose las normas del Estatuto de los Trabajadores. Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. Y el tiempo indispensable para la renovación del permiso de conducir, siempre y cuando no coincida con el descanso semanal del conductor prefijado en el cuadro de servicios; una vez renovado el carnet o permiso de conducción, el trabajador debe aportar fotocopia del mismo al Departamento de Personal de la Empresa.

d) Tres días en caso de consulta médica del trabajador o de su familia fuera de las provincias de Málaga o Cádiz, según corresponda, prescrita por el médico de Empresa o el de la Seguridad Social. En caso de consulta médica de un familiar, deberá 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 el ejercicio de funciones sindicales o de representación de los trabajadores.

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

Art. 24.º Permiso de conducir.

A los conductores que como consecuencia del ejercicio de su trabajo para la Empresa les fuera retirada temporalmente su carnet o permiso de conducción, con excepción de los supuestos de que dicha retirada derive del consumo de drogas o alcohol, la Empresa se compromete a:

- Mantenerlos en plantilla siempre que la retirada del permiso de conducir lo sea por un tiempo máximo de tres meses.

- Ocuparlos durante la retirada del permiso de conducir en otros puestos de trabajo, aunque lo sea en grupo profesional distinto, con los salarios inherentes al nuevo empleo y durante el tiempo que dure la retirada.

- Concesión de excedencia forzosa con derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo tan pronto cese la suspensión o retirada del permiso.
- Gestionar que la retirada del permiso lo sea en los meses de menor actividad de la Empresa.
- Tratar de hacer coincidir la retirada del permiso de conducción con el período anual de vacaciones.
- Posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

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

Art. 25.º Vacaciones anuales.

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 Empresa y los representantes de los trabajadores, y en él se fijará el período vacacional correspondiente a los trabajadores de la misma, debiéndose exhibir públicamente dicho calendario al comienzo de cada año. Los períodos de vacaciones fijados en el mismo no podrán ser modificados unilateralmente, requiriéndose para ello el acuerdo de los trabajadores afectados y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, ésta 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 aquellos otros que coincidan con la mayor actividad productiva estacional de la misma.

El período anual de vacaciones será retribuido con carácter general mediante el abono del sueldo base, el incentivo de Convenio, el plus de asistencia, correspondientes a los días laborables del mes en que se vaque, y el plus de transporte, más el complemento personal de antigüedad.

En concepto de bolsa de vacaciones se satisfará en la nómina del mes inmediato anterior al disfrute de las mismas, la cantidad de 33.400,00 ptas. (treinta y tres mil cuatrocientas pesetas), a los trabajadores con categoría profesional de Conductores y Conductores-perceptores. Y 29.824,00 ptas. (veintinueve mil ochocientos veinticuatro pesetas), 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 serán tenidas en cuenta para obtener la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Las cantidades fijadas en concepto de bolsa de vacaciones eliminan y, por consiguiente, sustituyen al que se denominaba plus de compensación de vacaciones.

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.

Cuando el personal de movimiento tome las vacaciones en un mes de 31 días, disfrutará de treinta días de vacaciones y se le acreditará un día de descanso de cómputo.

Al personal administrativo se le distribuirá la jornada laboral a lo largo del año de forma tal que sin detrimento de realizar en cómputo anual la jornada de trabajo establecida con carácter general, puedan disfrutar de cinco días de descanso en puentes o sábados.

Art. 26.º Movilidad funcional y geográfica.

En estas materias se estará por la Empresa a las normas que establecen los artículos 39.º y 40.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aunque antes de adoptar medidas sobre el particular e iniciar los trámites o expediente correspondientes, se obliga a tratar los temas de referencia en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, en el bien entendido que el hecho de no conseguirse acuerdo al respecto no obsta a la Empresa el ejercicio de los derechos que le confieren los preceptos anteriormente citados.

Art. 27.º Ayudas económicas para el supuesto de cese del trabajador en la Empresa derivados de incapacidades permanentes en grados de total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo.

Cuando el contrato de trabajo se extinga como consecuencia de ser declarado el trabajador en situación de invalidez permanente total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo, la Empresa abonará al afectado por cualquiera de estas incapacidades la cantidad de 15.026,00 ptas. (quince mil veintiséis pesetas), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Con independencia del abono de la anterior cantidad, la Empresa queda obligada a acoplar al trabajador que sea declarado en la situación de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual en otro puesto de trabajo distinto del que desempeñaba al tiempo de ser declarado en tal situación invalidante, en el lugar o Centro de trabajo en el que hiciera falta. Este acoplamiento se llevará a cabo previa solicitud del trabajador, que deberá justificar su grado de incapacidad con copia de la Resolución adoptada por la Seguridad Social o, en defecto de la misma, con copia de la Sentencia que así lo conceptúe.

Art. 28.º Ayuda económica para trabajadores con hijos disminuidos psíquica o físicamente.

La Empresa abonará a los trabajadores de la misma con hijos disminuidos psíquica o físicamente, la cantidad de 17.892,00 ptas. (diecisiete mil ochocientos noventa y dos pesetas), mensuales por este concepto y cada hijo en dicha 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, manteniéndose la misma mientras la persona disminuida objeto de tal percepción no encuentre empleo. Esta ayuda económica quedará suspendida durante el tiempo que la persona que da derecho a la misma trabaje, reanudándose su abono en el supuesto de volver a la situación de desempleado.

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. 29.º Defensa del personal en caso de accidente en el servicio.

La Empresa se compromete a arbitrar un sistema que posibilite la defensa jurídica de sus trabajadores en aquellos asuntos en los que éstos puedan verse implicados como consecuencia de la actividad profesional desarrollada por y para la misma.

Art. 30.º Enfermedad común, accidente no laboral o de trabajo.

La Empresa completará hasta el salario base de la primera columna de la tabla salarial, más el complemento personal de 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 alguna de las mencionadas situaciones percibirá desde el primer día de baja el plus de transporte, en la forma y cuantía indicadas en el artículo 19.º de este Convenio.

En los supuestos de bajas por incapacidad temporal 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 y complemento personal de antigüedad, en el bien entendido que este 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, sólo abonará el 50% 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 incapacidad temporal 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 más 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 coincidan con el período anual de vacaciones, de forma que se consiga disminuir el alto porcentaje de absentismo existente por bajas laborales.

Art. 31.º Jubilación anticipada.

De conformidad con la autorización que concede la disposición adicional décima de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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. La duración del contrato del sustituto lo será hasta el año 2007, año en el que finaliza la concesión otorgada a Automóviles Portillo, S.A., para la explotación de las líneas regulares de viajeros. En caso de que la Empresa continúe, llegado que sea dicho año, la explotación de las líneas, la relación laboral así concertada pasará a indefinida.

Art. 32.º Premio de jubilación.

Por este concepto se abonará a todo trabajador de la Empresa que se jubile la cantidad de 11.928,00 ptas. (once mil novecientos veintiocho pesetas), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Art. 33.º Ropa de trabajo y uniformes.

La Empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se indica seguidamente, comprometiéndose éste a mantenerla durante el período de su uso en decoroso estado de conservación y limpieza, así como a utilizarla convenientemente durante la 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 veranos dos camisas y un pantalón frescos. A los conductores del servicio interurbano se les proveerá, además, de un buzo o mono cada cinco años. La corbata será utilizada desde el día 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.

Una comisión designada al efecto estudiará y aprobará, en su caso, la sustitución de la chaqueta o guerrera del personal de Movimiento por un anorak.

Personal de Talleres. Dos monos o buzos cada año, así como un pantalón y dos camisas de verano. Los electricistas usarán un peto antiácido. A los lavadores se les proveerá de botas altas de goma. Al personal de talleres que por su trabajo estén expuestos 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. 34.º Premios, faltas y sanciones.

Para evitar transitoriamente el vacío legislativo que en materia de premios, faltas y sanciones produce la derogación de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por OM de 20.3.71, se acuerda continuar aplicando provisionalmente los preceptos de tal Ordenanza que hacen referencia a las aludidas materias hasta que mediante negociación a nivel nacional para el sector de transportes de viajeros se establezcan normas al respecto, incorporándose entonces a este Convenio. Si al día 31.12.96 no se hubiera materializado acuerdo nacional sobre el particular, se negociará en el seno de la Empresa el régimen correspondiente a estas materias. Esta negociación se llevará a cabo por comisión designada por cada una de las partes.

Art. 35.º Derechos sindicales y de representación colectiva.

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

Del Comité Intercentros: De conformidad con lo que establece el núm. 3 del artículo 63.º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que la representación del personal sea ostentada por el Comité Intercentros y por las Secciones Sindicales que, de conformidad con la Ley Orgánica núm. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, puedan constituirse o estén constituidas en el seno de la Empresa.

El Comité Intercentros estará compuesto por 13 miembros, que serán elegidos de entre los componentes de los distintos Comités de Centro con la misma proporcionalidad y por estos órganos de representación de los trabajadores.

El Comité Intercentros 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 Intercentros 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, la 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, reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empre-

sariales 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 del empleo.

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

g) Ser informado de las 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 respeto de los pactos recogidos en este 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 Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento de la disciplina y el incremento de la productividad en la misma.

f) Se reconoce al Comité Intercentros capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

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

h) El Comité Intercentros velará por que 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 Intercentros se le reconocen las siguientes garantías:

a) Ningún miembro del Comité Intercentros 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, siempre que el despido o sanción se base 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 instruirse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros del Comité Intercentros y Delegado del Sindicato al que pertenezca el trabajador sujeto a expediente, siempre que la Sección Sindical se hallare reconocida como tal de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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 determine. El Comité Intercentros podrá acumular las horas que a cada miembro de los Comités de Centro correspondan y distribuirlas en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que legalmente corresponda, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso de éstas que sobre las legales se produzcan con motivo de la designación de los Delegados de Personal o miembros del Comité Intercentros como componentes de la Comisión Negociadora de los Convenios Colectivos de la Empresa. En cuanto a la asignación de horas sindicales a los representantes de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes supuestos:

d-1) Se acreditarán al representante de los trabajadores la totalidad de jornada figurada en cuadrante cuando sea la Empresa la que lo cite a reunión.

d-2) También se acreditará la jornada establecida en cuadrante cuando el representante de los trabajadores preavise los permisos sindicales a la Empresa en el mes anterior a que éstos sean efectivos, y, en cualquier caso, antes de que se hayan confeccionado los cuadrantes.

d-3) Sólo se acreditarán 6,40 horas a estos representantes cuando el permiso se lleve a cabo sin observarse los requisitos anteriores.

De las Secciones Sindicales.

1. 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 más representativos y de los que tengan representación en el Comité Intercentros, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados 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 más de 250 trabajadores.

De los Delegados Sindicales.

En los Centros de trabajo que ocupen a más de 200 trabajadores, computándose a estos efectos tanto a los trabajadores fijos como a los de carácter temporal, podrá elegirse Delegado Sindical entre los afiliados a los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa. La persona que resulte designada Delegado Sindical no tendrá que pertenecer necesariamente al Centro de trabajo cuya plantilla confiere el derecho a la constitución de la correspondiente Sección Sindical. A los Delegados que así sean designados, se les concederá crédito horario mensual de 20 horas para el ejercicio de sus funciones.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité Intercentros, tendrán las mismas garantías que las establecidas para este órgano de representación del conjunto de los trabajadores:

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

b) Asistir a las reuniones del Comité Intercentros 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 estos últimos.

Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación de los trabajadores, la Empresa descontará en la nómina mensual de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad su conformidad al 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 períodos de un año.

Excedencias. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores en activo que ostenten cargo sindical de relevancia a nivel de secretariado del Sindicato respectivo o 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 de la finalización del desempeño del cargo.

Crédito horario para Secciones Sindicales. Las Secciones Sindicales reconocidas en la Empresa podrán disponer de un crédito de hasta treinta horas mensuales para el ejercicio de su labor a cargo de la Empresa.

Igualmente se autoriza a dichas Secciones Sindicales para que puedan hacer uso de las horas a cargo de las asignadas a los representantes de los trabajadores del

correspondiente Sindicato, sin límite y hasta el máximo de las que correspondan a los de su Central Sindical.

Art. 36.º Comisión Paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e), del núm. 2, del Artículo 85.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la 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 o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución esté encomendada a los citados Organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la Empresa.

Una vez agotado el trámite voluntario de solución de situaciones 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, salvo excepción justificada, durante toda la vigencia del Convenio:

Empresa.

Don Pedro López-Quesada.

Don Antonio López Galapero.

Don Diego Parada Ramírez.

Don Juan Roldán Grande.

Trabajadores.

Don Alfredo Kraus Torres.

Don Francisco Jurado Ternero.

Don Jesús Heredia Rodríguez.

Don Angel Chulian Sallago.

A las reuniones de la Comisión Paritaria, que se celebrarán cada 45 días en sesiones ordinarias y extraordinariamente cuando los asuntos a debatir así lo requieran, podrán concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de sus asesores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. A los efectos previstos en los núms. 3 y 4, del Artículo 86.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente que el presente Convenio, llegada que sea la fecha de su vencimiento fijada para el día 31.12.97, se seguirá aplicando en su totalidad hasta que no sea sustituido por otro.

Segunda. Ambas partes hacen constar que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral que no aparezcan específicamente regulados en este Convenio Colectivo, se regirán por las normas legales de general y pertinente aplicación.

XIII CONVENIO COLECTIVO**ANEXO NUMERO UNO****TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE AUTOMÓVILES
PORTILLO, S.A. DE APLICACIÓN DES DE 01-01-96 AL 31-12-96**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	INCENTIVO CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE TRANSPORTE
JEFE DE SERVICIO	87.412 M	55.617 M		17.503 M
LICENCIADO	76.287 M	57.216 M		17.503 M
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	76.287 M	44.007 M		17.503 M
JEFE DE SECCIÓN	76.287 M	50.394 M	152 D	17.503 M
JEFE DE NEGOCIADO	76.287 M	49.362 M	152 D	17.503 M
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	76.287 M	42.383 M	152 D	17.503 M
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	76.287 M	38.461 M	152 D	17.503 M
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	76.287 M	26.685 M	152 D	17.503 M
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	69.192 M	15.880 M		11.539 M
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA	76.287 M	44.012 M		17.503 M
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA	76.287 M	36.419 M	152 D	17.503 M
ENCARGDº TAQUILLA MALAGA	76.287 M	38.461 M	152 D	17.503 M
TAQUILLERO INTERURBANO	76.287 M	26.686 M	152 D	17.503 M
TAQUILLERO CERCANÍAS	76.287 M	20.732 M	39 D	17.503 M
FACTOR/ENCARGDº CONSIGNA	76.287 M	20.732 M	39 D	17.503 M
MOZO EQUIPAJES	2.540 D	627 D		15.436 M
JEFE DE TRAFICO	76.287 M	43.043 M		17.159 M
INSPECTOR	2.540 D	1.253 D		17.134 M
CONDUCTOR	2.540 D	741 D		17.134 M
CONDUCTOR-PERCEPTOR	2.540 D	757 D		17.134 M
COBRADOR	2.540 D	614 D		15.015 M
JEFE DE TALLER	76.287 M	43.214 M	588 D	17.503 M
JEFE DE MATERIAL	76.287 M	30.322 M	1.453 D	17.503 M
MAESTRO DE TALLER	76.287 M	30.322 M	1.453 D	17.503 M
ENCARGADO TALLER	76.287 M		1.590 D	17.503 M
CONTRAMAESTRE	76.287 M		1.590 D	17.503 M
ENCARGADO ALMACÉN	76.287 M		1.451 D	17.503 M
AUXILIAR ALMACÉN	2.540 D		848 D	17.478 M
JEFE DE EQUIPO	2.540 D		1.459 D	17.478 M
OFICIAL PRIMERA OFICIO	2.540 D		1.361 D	17.478 M
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	2.540 D		1.108 D	17.478 M
OFICIAL TERCERA OFICIO	2.540 D		994 D	17.478 M
ENGRASADOR	2.540 D		975 D	17.478 M
CONDUCTOR NOCHE TALLER	2.540 D		1.091 D	17.478 M
LAVADOR	2.540 D		848 D	17.478 M
MOZO DE GARAGE	2.540 D		771 D	16.117 M
LIMPIADORA GARAGE	2.540 D		771 D	16.117 M
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.775 D		656 D	12.427 M
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	1.951 D		656 D	12.427 M
APRENDIZ TERCER AÑO	2.126 D		621 D	11.394 M
APRENDIZ CUARTO AÑO	2.303 D		644 D	12.049 M
TELEFONISTA	76.287 M	16.362 M		12.132 M
VIGILANTE NOCTURNO	2.540 D	627 D		15.436 M
BOTONES	35.756 M	16.351 M		12.119 M
LIMPIADORA OFICINAS	2.540 D	627 D		15.436 M

XIII CONVENIO COLECTIVO

ANEXO NUMERO DOS

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1996

CATEGORÍA PROFESIONAL	FEBRERO ABRIL JUNIO AGOSTO OCTUBRE	NOVIEMBRE DICIEMBRE
JEFE DE SERVICIO	58.276	67.412
LICENCIADO	50.857	76.287
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	50.857	76.287
JEFE DE SECCIÓN	50.857	76.287
JEFE DE NEGOCIADO	50.857	76.287
OFICIAL DE 1º ADMINISTRATIVO	50.857	76.287
OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO	50.857	76.287
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	50.857	76.287
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	46.125	63.191
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA	50.857	76.287
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA	50.857	76.287
ENCARGO. TAQUILLA MALAGA	50.857	76.287
TAQUILLERO INTERURBANO	50.857	76.287
TAQUILLERO CERCANÍAS	50.857	76.287
FACTOR/ENCARGO CONSIGNA	50.857	76.287
MOZO EQUIPAJES	50.763	76.180
JEFE DE TRAFICO	50.857	76.287
INSPECTOR	50.763	76.180
CONDUCTOR	50.763	76.180
CONDUCTOR-PERCEPTOR	50.763	76.180
COBRADOR	50.763	76.180
JEFE DE TALLER	50.857	76.287
JEFE DE MATERIAL	50.857	76.287
MAESTRO TALLER	50.857	76.287
ENCARGADO DE TALLER	50.857	76.287
CONTRAMAESTRE	50.857	76.287
ENCARGADO ALMACÉN	50.857	76.287
AUXILIAR ALMACÉN	50.763	76.180
JEFE DE EQUIPO	50.763	76.180
OFICIAL PRIMERA OFICIO	50.763	76.180
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	50.763	76.180
OFICIAL TERCERA OFICIO	50.763	76.180
ENGRASADOR	50.763	76.180
CONDUCTOR NOCHE TALLER	50.763	76.180
LAVADOR	50.763	76.180
MOZO DE GARAGE	50.763	76.180
LIMPIADORA GARAGE	50.763	76.180
APRENDIZ PRIMER AÑO	35.453	53.137
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	39.809	58.516
APRENDIZ TERCER AÑO	42.502	63.755
APRENDIZ CUARTO AÑO	46.863	69.892
TELEFONISTA	50.857	76.287
VIGILANTE NOCTURNO	50.763	76.180
BOTONES	25.834	35.756
LIMPIADORA OFICINAS	50.763	76.180

Obligaciones varias asumidas por la Empresa extraconvenio y que se incorporan como Anexo al mismo:

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, se fomentará, concediendo las ayudas que resulten necesarias, los viajes sociodeportivo-culturales que puedan organizar sus trabajadores.

Respecto de los viajes en vehículos de la Empresa, por ésta se mantienen los pases gratuitos a los trabajadores de la misma, esposa o cónyuge de éstos e hijos menores de 18 años y mayores de esta edad que justifiquen que están estudiando, extendiéndose este beneficio a las esposas de los trabajadores jubilados o 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 extinguida Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera.

Se acuerda asimismo que los trabajadores con hijos que se encuentren cumpliendo el Servicio Militar puedan solicitar a la Empresa pases para que éstos utilicen los servicios que presta la misma durante el tiempo de incorporación a filas y siempre que lo sea para desplazarse al Centro Militar y de éste a su domicilio. Tales solicitudes se atenderán de forma individualizada y como una concesión extraconvenio.

CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE

RESOLUCION de 5 de septiembre de 1996, de la Viceconsejería, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a Agencia de Gestión de Servicios Turísticos Agestur, SL, bajo la denominación de Agestur. (AN-29450-2).

Por doña Rosario Gómez López, en nombre y representación de la entidad «Agencia de Gestión de Servicios Turísticos Agestur, 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 Planificación Turística, 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 «Agencia de Gestión de Servicios Turísticos Agestur, S.L.», bajo la denominación de «Agestur», con el código identificativo AN-29450-2 y sede social en Torremolinos (Málaga), C/ Ramal Hoyo, 3, Edif. El Congreso I, 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 admi-

nistrativo 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, 5 de septiembre de 1996.- El Viceconsejero, Antonio Reyes Ruiz.

CORRECCION de errata de la Orden de 17 de mayo de 1996, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a City Tour Alhambra Viajes, SL. (BOJA núm. 72, de 25.6.96).

Advertida errata en el texto publicado de la Orden citada, se transcribe a continuación la oportuna rectificación:

- Página 6.711, columna 2.ª, línea 40, donde dice:

«... (esquina Ctra. Amarilla, L.3) ...», debe decir:

«... (esquina Ctra. Armilla, L.3) ...»

Sevilla, 16 de septiembre de 1996.

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

ORDEN de 18 de septiembre de 1996, por la que se establecen las modalidades de aplicación de la extensión de normas en la circunscripción económica de la fresa en la provincia de Huelva.

Por decisión de la Comisión de 15 de febrero de 1994 se aprobó la lista de circunscripciones económicas del Reino de España, relativas a treinta municipios de la provincia de Huelva para el producto fresa de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CEE) 1035/72.

De acuerdo con el artículo 2 del Reglamento (CEE) 2137/84 de la Comisión de 25 de julio de 1984 el Reino de España comunicó a la Comisión la aplicación de normas de la Asociación de Productores de Frutas y Hortalizas (Fresas) de la provincia de Huelva.

Con fecha 30 de julio de 1996 la Comisión ha aprobado la petición formulada anteriormente mediante Decisión.

En el párrafo 7 del artículo 15 ter del Reglamento (CEE) 1035/72 se establece que los Estados miembros controlarán las normas y sancionarán las infracciones de las mismas.

Por Resolución de 2 de septiembre de 1996 comunicada, del Director General de Producciones y Mercados Agrícolas del Ministerio de Agricultura y Pesca de Andalucía se remite, a la Administración competente de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el control del cumplimiento de la extensión de normas para la fresa en la circunscripción económica de Huelva.

En virtud de las disposiciones combinadas del Real Decreto 29 diciembre 1981 núm. 3490/81 (Presidencia) Junta de Andalucía. Traspaso de funciones, competencia y servicios del Estado en materia de agricultura, ganadería y pesca (BOE núm. 35/10.2.92), y del Decreto 220/94, de 6 de septiembre de 1994 (BOJA núm. 142/2.9.94), modificado por los Decretos 4/1996, de 9 de enero (BOJA núm. 17/3.2.96) y 270/1996, de 4 de junio (BOJA núm.