

taciones que se fijan en los artículos 25 y 26 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Los artículos 13.14 y 15.1.2.^a del Estatuto de Autonomía para Andalucía, en relación con el Real Decreto 4164/1982, de 29 de diciembre, atribuyen a la Junta de Andalucía competencias para declarar la urgente ocupación de los bienes afectados por expropiación forzosa de imposición de servidumbre de paso para el establecimiento de instalaciones de producción, distribución y transporte de energía eléctrica, siempre que, como ocurre en el presente expediente, el transporte no salga de Andalucía y su aprovechamiento no afecte a otro territorio, cuyo ejercicio le es conferido al Consejo de Gobierno a tenor de lo establecido en el artículo 42.2 del propio Estatuto de Autonomía.

En su virtud, y a propuesta del Consejero de Trabajo e Industria, y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 28 de julio de 1998

ACUERDA

Declarar la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por la imposición de la servidumbre de paso, con el alcance previsto en el artículo 49 de la Ley citada, necesarios para el establecimiento de una línea de transporte de energía eléctrica aérea de Alta Tensión a 66 kv, desde la Subestación «Almonte» hasta la Subestación «La Palma del Condado» (Huelva) y cuyo recorrido afecta a los términos municipales de La Palma del Condado, Bollulllos Par del Condado y Almonte de la provincia de Huelva, ya que se estima justificada en base a la necesidad de cerrar el bucle a 66 kv entre las Subestaciones citadas y la mejora de servicio de las poblaciones afectadas.

Los aludidos bienes y derechos, a los que afecta esta disposición, sin perjuicio de los acuerdos convenidos durante la tramitación de este expediente entre la empresa solicitante y algunos de los propietarios afectados, son los que constan en el Anexo del presente Acuerdo.

Sevilla, 28 de julio de 1998

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

GUILLERMO GUTIERREZ CRESPO
Consejero de Trabajo e Industria

A N E X O

RELACION AFECTADOS

Finca número: Parcela 330.
Propietaria: Doña Ana María Camacho Pacheco.
Domicilio: C/ Miguel de Cervantes, 47, Bollulllos.
Clase de cultivo: Frutal y Viña.
Paraje: Montañina.
Término municipal: Bollulllos del Condado (Huelva).
Afección: Número de apoyos -0-.
Longitud de vuelo: 29 metros.
Catastro: Parcela 330, Polígono 33.
Registro: No consta.

Finca número: Parcela 93.
Propietario: Don Domingo García Gil.
Domicilio: C/ Manuel Siurot, 88, La Palma Cdo.
Clase de cultivo: Viña Labor.
Paraje: Las Loberas.
Término municipal: La Palma del Condado (Huelva).
Afección: Número de apoyos -0-.
Longitud de vuelo: 88 metros.
Catastro: Parcela 93, Polígono 32.

Registro: Tomo 942, libro 147, fol. 181, finca 9037, insc. 2.^a

Finca número: Parcela 18.
Propietaria: Doña Antonia Liger Lagares.
Domicilio: C/ Vicealmirante Cornejo, 11, La Palma Cdo.
Clase de cultivo: Viña Labor.
Paraje: Los Tejares.
Término municipal: La Palma del Condado (Huelva).
Afección: Número de apoyos -0-.
Longitud de vuelo: 79 metros.
Catastro: Parcela 18, Polígono 32.
Registro: No consta.

RESOLUCION de 15 de julio de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Automóviles Portillo, SA. (7100012).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Automóviles Portillo, S.A. (Código de Convenio 7100012), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 10 de julio de 1998, suscrito por la representación de la empresa y la de sus trabajadores con fecha 28 de mayo de 1998, 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,

R E S U E L V E

Primero. Ordenar la inscripción del texto del Convenio Colectivo en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Tercero. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 15 de julio de 1998.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

XIV CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACION A LA EMPRESA «AUTOMOVILES PORTILLO, S.A.» Y SUS TRABAJADORES

- Art. 1.º Ambito territorial.
- Art. 2.º Ambito personal.
- Art. 3.º Vigencia y duración.
- Art. 4.º Prórrogas.
- Art. 5.º Clasificación general del personal por grupos profesionales.
- Art. 6.º Ingresos de nuevo personal.
- Art. 7.º Ascensos.
- Art. 8.º Salarios.
- Art. 9.º Complemento personal de antigüedad.
- Art. 10.º Complemento por conductor-perceptor.
- Art. 11.º Complemento por conocimiento de idiomas.

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

Art. 13.º Plus de asistencia.

Art. 14.º Plus de trabajo nocturno.

Art. 15.º Prima de taller.

Art. 16.º Conservación de material.

Art. 17.º Dietas.

Art. 18.º Quebranto de moneda.

Art. 19.º Plus de transporte.

Art. 20.º Jornada de trabajo.

Art. 21.º Horas extraordinarias y/o de presencia.

Art. 22.º Descansos semanales o festivos.

Art. 23.º Permisos y licencias.

Art. 24.º Permiso de conducir.

Art. 25.º Vacaciones anuales.

Art. 26.º Movilidad funcional y geográfica.

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.

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

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

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

Art. 31.º Compensación anual en concepto de productividad.

Art. 32.º Jubilación anticipada.

Art. 33.º Premio de jubilación.

Art. 34.º Ropa de trabajo y uniformes.

Art. 35.º Premios, faltas y sanciones.

Art. 36.º Derechos sindicales y de representación colectiva.

Art. 37.º Comisión paritaria.

Disposiciones Adicionales.

Obligaciones varias asumidas por la empresa extraconvenio y que se incorporan como Anexo al mismo.

Anexo sobre faltas y sanciones.

Anexo sobre premios.

Tablas salariales.

XIV CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE APLICACION A LA EMPRESA «AUTOMOVILES PORTILLO, S.A.» Y SUS TRABAJADORES

Art. 1.º Ambito territorial. Este Convenio, de ámbito Interprovincial, afecta a la Empresa «Automóviles Portillo, S.A.», siendo de aplicación a todos los Centros de trabajo existentes en las provincias de Málaga y de Cádiz 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 resultará aplicable 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 tres años. En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1.º de enero de 1998 hasta el día 31 de diciembre del año 2000.

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, mas 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 solo 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 aquellos 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 desem-

peñan 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 aquéllos 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 asimismo 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 distribuir las 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 requieran 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 solo 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 administrativos 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 mas 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 del 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 lavacoche, 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 Tec./Diplomado Universitario/A.T.S.	Técnico-Informática	PERSONAL DE TALLERES
PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL DE MOVIMIENTO	Mozo Taller/Especialista
Jefe de Negociado	Taquillero Cercanías	Engrasador/Lavacoche s
PERSONAL DE MOVIMIENTO	Taquillero Interurb.	Aprendiz
Administrador 1º	Factor/EnegdºConsig	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 las 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. Podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en los casos y formas previstos por la legislación vigente.

Art. 7.º Ascensos. En orden a favorecer la promoción interna de los trabajadores, 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 1998, serán las que figuran en las tablas anexas, las cuales resultan de incrementar el 2,60% (dos con sesenta por ciento) sobre las retribuciones de tabla al 31.12.96, revisadas a su vez en el 2% (dos por ciento), de IPC real correspondiente al año 1997.

La Empresa no deducirá a los trabajadores cantidad alguna derivada del 0,60% (cero sesenta por ciento), de incremento retributivo abonado en demasía durante el año 1997.

A los administrativos y taquilleros se les abonará mensualmente y por doce pagas al año la cantidad de 1.500,00 ptas. (mil quinientas pesetas), cuya cantidad se incrementará a los respectivos incentivos de convenio de estas categorías.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al 2,60 % (dos con sesenta por ciento), respecto de la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1997, se efectuará por la Empresa una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia. Dicha revisión sólo se aplicará en la diferencia porcentual que supere del 2,60% (dos con sesenta por ciento) para el año 1998.

De producirse tal incremento, el mismo se abonará a los trabajadores con efecto de 1.º de enero de 1998, efectuándose el pago de las diferencias dentro del primer trimestre de 1999. El porcentaje de incremento para 1998 que en definitiva resulte, servirá de base para calcular las retribuciones correspondientes el año 1999.

En cuanto a los incrementos salariales pactados y a efectuar durante los años 1999 y 2000, segundo y tercero de vigencia del Convenio, los mismos se corresponderán con los aumentos reales que experimenten el IPC durante dichos años, más el 0,20% (cero veinte por ciento) en cada uno de estos años.

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 1.1.98 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 correspondientes a este concepto lo previsto sobre revisión salarial e incremento pactado para el segundo y tercer años de los 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 17.511,00 ptas. (diecisiete mil quinientas once 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, mas los de cobrador, percibirán por cada día efectivo de trabajo en la doble función la cantidad de 703,00 ptas. (setecientos tres 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 1998 en 3.746,00 ptas. mensuales (tres mil setecientos cuarenta y seis 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 estas lenguas, y que el personal que así lo acredite necesite hacer uso de estos conocimientos 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 distribuidas 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 este 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 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/95, de 24 de marzo, 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. A aquellas categorías profesionales que expresamente se detallan en la tabla salarial, se abonará por día efectivo de trabajo plus de asistencia en las cuantías allí expresadas.

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 por ciento 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 6.772.947,00 ptas. (seis millones setecientos setenta y dos mil novecientas cuarenta y siete pesetas), anuales, y su pago se efectuará a razón de 564.412,00 ptas. (quinientas sesenta y cuatro mil cuatrocientas doce 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 89,00 ptas. (ochenta y nueve 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 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 6.500,00 ptas. (seis mil quinientas pesetas), por día de trabajo pernoctando en estas localidades. También se abonará esta cantidad a los trabajadores 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 almorzar, 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: 943,00 ptas.

Dieta de cena: 943,00 ptas.

Dieta de pernoctación y desayuno: 810,00 ptas.

Importe total dieta completa: 2.704,00 ptas.

En cuanto al importe de la dieta por la realización de servicios de cercanías, aunque comprendan distintos términos municipales, será de 704,00 ptas./día (setecientos cuatro 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 943,00 Ptas. (novecientas cuarenta y tres pesetas) por día.

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 31.12.98. A partir de esta fecha 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 estas sean consumidas, percibirán dieta especial en cuantía de 1.431,00 ptas. (mil cuatrocientas treinta y una 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 873,00 ptas. (ocho-

cientas setenta y tres pesetas). Por igual concepto, los taquilleros y factores percibirán 1.218,00 ptas. mensuales (mil doscientas dieciocho pesetas). Para el personal que actualmente viene cobrando como condición mas beneficiosa la cantidad de 468,00 ptas. mensuales (cuatrocientas sesenta y ocho pesetas), percibirá durante 1998 y por este concepto la cantidad de 480,00 ptas. mensuales (cuatrocientas ochenta pesetas).

Art. 19.º Plus de transporte. A todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios se abonará mensualmente un plus de transporte según las cuantías que se indican para los distintos períodos que igualmente se concretan.

Del 1.1.98 al 30.4.98: 13.608,00 ptas.

Del 1.5.98 al 31.12.98: 12.000,00 ptas.

Del 1.1.99 al 31.12.99: 10.000,00 ptas.

Del 1.1.00 al 31.12.00: 9.000,00 ptas.

Las cantidades por este concepto que respectivamente excedan en los mencionados períodos de los importes asimismo indicados, serán trasvasados al incentivo de Convenio, aunque en cada uno de los años 1999 y 2000 se incrementará el salario base de Convenio en 1000 ptas. (mil pesetas) extraídas del plus de transporte, quedando las cuantías de este durante tales años en los importes residuales indicados anteriormente.

Estos trasvases al salario base de Convenio producirá la correspondiente repercusión en otros conceptos retributivos que se obtienen o calculan a tenor del dicho salario.

El personal en situación de incapacidad temporal percibirá el 60% (sesenta por ciento) 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 1/95, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre.

El personal de movimiento realizará su jornada de 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 conceptuada como de trabajo efectivo. Tendrán esta consideración los tiempos de paralización que se produzcan en los concretos servicios de Málaga-Jerez, Málaga-Cádiz, Algeciras o La Línea-Granada, Fuengirola-Sevilla, Guaro-Málaga, Monda-Marbella, Guaro-Marbella y Marbella-Ronda e igualmente 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. A los trabajadores que realicen estos servicios se les acreditará como mínimo una hora de presencia.

Al servicio de Guaro-Marbella se le acreditará el 100% de las horas de presencia sólo en época lectiva, abonándose al 50% o mitad las horas de presencia en períodos no lectivos.

La jornada de trabajo del personal de la Empresa podrá establecerse bajo las modalidades de continuada o partida, de conformidad con las siguientes 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. El trabajador dispondrá libremente de ese tiempo de descanso, no siendo el mismo acumulable a la jornada laboral.

El personal fijo de plantilla al 30.6.96, solo 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 otros 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.

Los trabajadores que hayan sido contratados a partir del día 1.º 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, 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 estas los tiempos de paralización.

En ningún caso se asignaran turnos partidos entre las 22,00 y las 06,00 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 conforme se establece anteriormente y dará cuenta de estos 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 781,00 ptas. (setecientas ochenta y una pesetas), durante 1998. Sobre el importe de este plus para 1998, girará también la revisión salarial prevista en el artículo 8.º del Convenio. En los años 1999 y 2000, el importe de este plus se verá incrementado con el IPC real correspondiente a dichos años, más el 0,20% (cero con veinte por ciento), en cada uno de los mismos.

Se consideran refuerzos aquellos servicios que realicen los trabajadores además del turno de trabajo que figura en los cuadrantes mensuales de servicio.

Los refuerzos podrán realizarse de forma inmediata anterior o posterior al turno de trabajo o existiendo un intervalo horario entre éste y el refuerzo superior a una hora.

Devengarán Plus de Refuerzo todos aquellos trabajadores que realicen estos trabajos sin que previamente hayan estado fijados en los cuadrantes mensuales de servicio y también aquellos otros que, aún estando asignados en los cuadrantes mensuales de servicio, se realicen mediando un intervalo horario entre el turno de trabajo y el de refuerzo superior a una hora. En este caso se devengará además el plus de jornada partida. También devengarán Plus de Refuerzo los trabajadores que los realicen unidos a sus turnos normales de trabajo y que sumados los tiempos (efectivos o de presencia) de ambos servicios (normal y refuerzo) sobrepasen las 9 horas y 15 minutos en la jornada de trabajo.

La compensación económica por Refuerzo se cifra para el año 1998 en 874,00 ptas. (ochocientas setenta y cuatro pesetas) por cada día que se efectúen refuerzos en la forma antes enunciada.

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

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% (cincuenta por ciento) de los descansos de cómputo que pudieran corresponder; el otro 50% (cincuenta por ciento) 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	DÍAS NATURALES	DÍAS DE TRABAJO	DESCANSOS SEM/FESTIV	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 797,00 ptas. (setecientas noventa y siete 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 616,00 ptas. (seiscientos dieciséis 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 6.783,00 ptas. (seis mil setecientas ochenta y tres pesetas), por doce pagos al año, incrementándose dicha 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 conside-

ración 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 conciertan este Convenio, según previene el Real Decreto 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.

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 tampoco resultara posible 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 fijeza 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% (cincuenta por ciento) de los descansos de cómputo.

El día de descanso semanal de los representantes de los trabajadores no podrá ser alterado por coincidencia de este 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, durante la vigencia del Convenio se les compensará, asimismo, con un plus de 2.500,00 ptas. (dos mil quinientas pesetas), por descanso suprimido, aún cuando se disfrute dentro de los seis días laborables siguientes a la fecha fijada en el 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 siguiente:

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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este tiempo podrá ampliarse hasta tres días mas cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

c) Un día por traslado del domicilio habitual. 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 retirado 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 consecuen-

cia 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 esta 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 efectuar modificaciones el acuerdo de los trabajadores afectados y, en cualquier caso, de producirse el cambio de fecha, esta debe fijarse con dos meses de antelación a la inicialmente prevista para el comienzo del disfrute, salvo causas especiales debidamente justificadas y aceptadas por el trabajador de que se trate.

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

El período anual de vacaciones será retribuido con carácter general 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 34.954,00 ptas. (treinta y cuatro mil novecientas cincuenta y cuatro pesetas) a los trabajadores con categoría profesional de Conductores y Conductores-perceptores. Y 31.211,00 ptas. (treinta y una mil doscientas once 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 y calcular 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 anteriormente 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.

En el supuesto de que 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.

De común acuerdo con la representación de los trabajadores se confeccionará un nuevo sistema de rotación para establecer el calendario de las vacaciones anuales del personal con efecto a partir del año 2000.

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 15.726,00 ptas. (quince mil setecientos 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, aunque 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 18.725,00 ptas. (dieciocho mil setecientos veinticinco 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 estos 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 de los 48 días. Así, pues, el abono de este complemento se llevará a cabo a partir de los 49 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, solo 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 de la Empresa que a la firma del XIV Convenio Colectivo se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, seguirán percibiendo, al menos, iguales cuantías económicas como consecuencia de dicha situación hasta que finalice el proceso en curso.

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 Compensación anual en concepto de productividad. Se establece un pago anual abonable por la Empresa el 5 de enero de cada año e importe de 15.000,00 ptas. (quince mil pesetas) a todo trabajador que durante el año natural anterior no haya faltado al trabajo por motivo alguno. Se excluyen como faltas la inasistencia por causa de maternidad y los permisos y licencias legalmente establecidos. Se consideran, en consecuencia, faltas que determinan la pérdida de esta cantidad las bajas por enfermedad o accidente.

Art. 32.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 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 ésta a sustituirlo con una nueva contratación. La duración del contrato del sustituto lo será hasta el año 2012, 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. 33.º Premio de jubilación. Por este concepto se abonará a todo trabajador de la Empresa que se jubile la cantidad de 12.483,00 ptas. (doce mil cuatrocientas ochenta y tres pesetas), por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Art. 34.º Ropa de trabajo y uniformes. La Empresa facilitará al personal la ropa de trabajo que se indica seguidamente, comprometiéndose este 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; un pantalón y una camisa cada año, 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.º 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. 35.º Premios, faltas y sanciones. Para evitar transitoriamente el vacío legislativo que en materia de premios, faltas y sanciones ha producido la derogación de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por O.M. de 20.3.71, se acuerda incorporar al Convenio cuanto sobre igual materia establece el Acuerdo de Cobertura de Vacíos, aprobado por Resolución de 13 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, adaptándolo no obstante a las características y actividad de la Empresa. Esta incorporación subsistirá en el tiempo hasta que por Convenio Sectorial para el transporte regular de viajeros se elabore norma específica en la materia, en cuyo momento Empresa y Trabajadores decidirán lo que sobre el particular corresponda.

Se anexiona como Anexo al Convenio el texto elaborado y referido a premios, faltas y sanciones.

Art. 36.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 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 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 empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

f) La Dirección facilitará al Comité Intercentros el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado dicho Comité 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), aún 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 porque los procesos de selección de personal se cumplan, tanto para el ingreso de nuevo personal, como para los ascensos y velará asimismo por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

C) Al Comité 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 este 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 de la relación laboral 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 la 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 estas 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 estos sean efectivos, y en cualquier caso, antes de que se hayan confeccionado los cuadrantes.

d.3. Solo 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 25 horas (veinticinco 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 e, igualmente:

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 estos 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 deducciones, 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 35 horas (treinta y cinco 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. 37.º Comisión paritaria. De conformidad con lo establecido en la letra e), del núm. 3, del artículo. 85.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras del Convenio.

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, se formularán de forma previa o simultáneamente ante la Comisión Paritaria y ante los referidos Organos de la Administración o jurisdiccionales, según corresponda, de forma que con la intervención

de dicha Comisión se trate de resolver en el seno de la propia Empresa la cuestión o asunto planteado, aunque esta intervención paritaria no paralizará la actuación paralela de carácter oficial emprendida, no resultando requisito necesario para que esta reclamación prosiga el hecho de que la Comisión Paritaria no se haya pronunciado al tiempo de la correspondiente intervención oficial sobre el asunto en cuestión.

Independientemente de lo anterior, si la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le sea sometido y tal resolución no resulte aceptable para la parte que haya promovido la correspondiente actuación, quedará igualmente expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda.

Si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones de los trabajadores o sus representantes, por estos se procederá a retirar la denuncia o desistir de la demanda planteada.

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 Lorenzo Antón Belzunce.
Don Salvador Cobos Millán.

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 31.12.2000, 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.

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 socio-deportivo-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 estos 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 este a su domicilio. Tales solicitudes se atenderán de forma individualizada y como una concesión extraconvenio.

ANEXO SOBRE FALTAS Y SANCIONES

Principios de ordenación:

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

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece seguidamente.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Graduación de las faltas:

- Leves.
- Graves.
- Muy Graves.

Tipificación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a 20 minutos, siempre y cuando no afecten a los distintos servicios de movimiento.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes, siempre que no afecte a los servicios de movimiento.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación. En el personal de movimiento dicha notificación deberá efectuarse, al menos, con dos horas de antelación al inicio del turno de trabajo.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, o alteración en la puntual salida de los servicios, en cuyo caso podrá ser calificada, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo, excepto los conductores, conductores-perceptores o trabajadores que

manejen máquinas o herramientas que puedan producir riesgo contra las personas o cosas.

h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

i) El retraso, hasta dos días, en la entrega de la recaudación por parte del trabajador sobre la fecha prevista por la Empresa para hacerlo o la falta de exactitud en las liquidaciones que se efectúen como consecuencia de las recaudaciones.

j) No utilizar el uniforme correctamente.

k) No prestar auxilio al compañero de trabajo cuando lo solicite, siempre que ello sea posible.

l) No rellenar correctamente los discos diagrama del tacógrafo.

2. Se considerarán faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos. Para el personal de movimiento el tiempo total para considerar como falta grave será 20 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. Para el personal de movimiento la inasistencia por un solo día que afecte al servicio será calificada como falta grave.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o los relacionados con el permiso de conducir.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como las imprudencias o negligencias en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías al material móvil, maquinaria e instalaciones y, en general, bienes de la Empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la Empresa de los defectos o anomalías observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, o el mal trato dado al material en su uso o mantenimiento, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

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

i) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo, siempre que no se trate de personal de conductores o conductores-perceptores.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de la Empresa.

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

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revisitan acusada gravedad.

o) La pérdida o rotura intencionada de cualquiera de las prendas del uniforme o del equipo de trabajo.

o) El retraso de tres a cuatro días en la entrega de recaudación sobre la fecha estipulada por la Empresa.

p) El incumplimiento de las disposiciones señaladas en el Código de la Circulación y Reglamento de Transporte, siempre que no se pongan en peligro la seguridad de la Empresa, personal usuario o terceros; la modificación sin autorización de los itinerarios ni orden de la superioridad o sin que concurran causas de fuerza mayor.

q) La reiteración en la falta de exactitud de las liquidaciones efectuadas.

r) Fumar en el autobús el conductor del mismo o cualquier agente de la Empresa que se encuentre de servicio.

s) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año cuando hayan sido debidamente advertidas, salvo que la impuntualidad afecte a los servicios de movimiento; en tal caso las faltas a la puntualidad serán seis en un período de seis meses.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo; la embriaguez manifiesta y la negativa a someterse a prueba de alcoholemia durante su jornada de trabajo para el personal de conducción.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2), l) y m) del presente artículo.

m) La alegación de causas falsas para obtener licencias o permisos.

n) Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservada de la Empresa.

o) Las discusiones violentas con los usuarios o las agresiones a los mismos; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.

p) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

q) Alterar los datos de los partes diarios o falseamiento de los mismos.

r) Manipulación intencionada del tacógrafo o del elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar u ocultar los datos del mismo, así como las maquinaciones o alteraciones fraudulentas en las hojas de ruta, en la liquidación, en elementos mecánicos, electrónicos o similares de expedición de billetes.

s) La reiterada comisión por parte de los conductores y conductores-perceptores de infracciones del Código de Circulación, Reglamento de Transportes y normas afines imputables a los mismos, cuando el incumplimiento de las disposiciones señaladas en tales normas pongan en peligro la seguridad de la Empresa, personal usuario o terceros.

t) La percepción de cantidades facturables por los servicios que preste la Empresa, sin entrega de recibo, talón o billete en perjuicio del público o de la Empresa.

u) El retraso de más de cuatro días en la entrega de la recaudación sobre la fecha establecida al respecto por la Empresa.

v) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

ANEXO SOBRE PREMIOS

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa establece los correspondientes premios que podrá otorgar individualmente o por grupos.

Para la máxima eficacia de lo que se pretende, al ejercer esta facultad se ponderará estrechamente las circunstancias del caso para que ningún acto que lo merezca quede sin premio ni se otorguen a quién no lo haya merecido.

Se señalan como motivos dignos de premios a los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Se consideran actos heroicos los que con grave riesgo de su vida o integridad personal, realice un agente de cualquier categoría con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se estimarán meritorios aquellos actos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anomalía en bien del servicio.

En el caso a que se refieren los dos apartados anteriores, se tendrán en cuenta como circunstancias que aumentarán los méritos del acto, no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta de medios adecuados y la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Consiste el espíritu de servicio en realizar éste no de modo formulario y corriente, sino con entrega total del interesado y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de

lograr su mayor perfección en favor de la Empresa y del público, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la Empresa durante un período de treinta años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria o por licencia sin sueldo superiores a dos meses, y sin notas desfavorables de carácter grave en su expediente.

Se considerarán comprendidas en el concepto de afán de superación profesional aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica y práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Aparte de lo anteriormente dispuesto, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, la esmerada conservación de los vehículos, el trato correcto y atento con el público, etc.

Se establecen los siguientes premios:

- Recompensas en metálico o regalo-trofeo.
- Becas y viajes de perfeccionamiento o estudio.
- Condecoraciones y distintivos.
- Cartas laudatorias.
- Distintivos de honor para las dependencias o colectividades a las que corresponda.

La concesión de los premios previstos, con excepción de las cartas laudatorias, se hará por la Dirección de la Empresa, en expediente contradictorio instruido por propia iniciativa de aquella o a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo

del agente o usuarios del servicio; en dicho expediente contradictorio serán oídos, también, los representantes de los trabajadores.

Las cartas laudatorias podrán ser acordadas por los jefes superiores de las respectivas dependencias, sin necesidad de expediente previo.

A estas concesiones se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible para satisfacción de los interesados y estímulo del restante personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente del interesado y será computado a efectos de ascensos y cambios de categoría.

Los premios serán otorgados sin limitación de número cuando se trate de actos heroicos y de actos meritorios, y consistirán en recompensas en metálico o trofeo, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico o trofeo, diplomas honoríficos o cartas laudatorias. Y podrán concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien en número determinado a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo condecoraciones, premios o distintivos a los que cumplan el número de años de servicio exigido en las condiciones previstas. Estos premios se harán coincidir con las jubilaciones que anualmente se produzcan.

Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas.

En todo caso, las condecoraciones y distintivos, diplomas honoríficos, cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas o que pueda establecer la Empresa.

XIV CONVENIO COLECTIVO ANEXO NUMERO UNO-A
TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE AUTOMÓVILES
PORTILLO, S.A. DE APLICACIÓN DESDE 01-01-98 AL 30-04-98

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	INCENTIVO CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE TRANSPORTE
JEFE DE SERVICIO	91.478 M	62.913 M		13.608 M
LICENCIADO	79.836 M	64.586 M		13.608 M
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	79.836 M	50.763 M		13.608 M
JEFE DE SECCIÓN	79.836 M	58.947 M	159 D	13.608 M
JEFE DE NEGOCIADO	79.836 M	57.867 M	159 D	13.608 M
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	79.836 M	50.564 M	159 D	13.608 M
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	79.836 M	46.459 M	159 D	13.608 M
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	79.836 M	34.136 M	159 D	13.608 M
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	72.411 M	18.119 M		12.076 M
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA	79.836 M	50.768 M		13.608 M
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA	79.836 M	42.822 M	159 D	13.608 M
ENCARGDº TAQUILLA MALAGA	79.836 M	46.459 M	159 D	13.608 M
TAQUILLERO INTERURBANO	79.836 M	34.137 M	159 D	13.608 M
TAQUILLERO CERCANÍAS	79.836 M	27.906 M	41 D	13.608 M
FACTOR/ENCARGDO CONSIGNA	79.836 M	27.906 M	41 D	13.608 M
MOZO EQUIPAJES	2.658 D	741 D		13.608 M
JEFE DE TRAFICO	79.836 M	49.395 M		13.608 M
INSPECTOR	2.658 D	1.453 D		13.608 M
CONDUCTOR	2.658 D	918 D		13.608 M
CONDUCTOR-PERCEPTOR	2.658 D	934 D		13.608 M
COBRADOR	2.658 D	711 D		13.608 M
JEFE DE TALLER	79.836 M	49.933 M	616 D	13.608 M
JEFE DE MATERIAL	79.836 M	36.441 M	1.521 D	13.608 M
MAESTRO DE TALLER	79.836 M	36.441 M	1.521 D	13.608 M
ENCARGADO TALLER	79.836 M	4.709 M	1.664 D	13.608 M
CONTRAMAESTRE	79.836 M	4.709 M	1.664 D	13.608 M
ENCARGADO ALMACÉN	79.836 M	4.709 M	1.518 D	13.608 M
AUXILIAR ALMACÉN	2.658 D	154 D	887 D	13.608 M
JEFE DE EQUIPO	2.658 D	154 D	1.527 D	13.608 M
OFICIAL PRIMERA OFICIO	2.658 D	154 D	1.424 D	13.608 M
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	2.658 D	154 D	1.159 D	13.608 M
OFICIAL TERCERA OFICIO	2.658 D	154 D	1.040 D	13.608 M
ENGRASADOR	2.658 D	154 D	1.021 D	13.608 M
CONDUCTOR NOCHE TALLER	2.658 D	154 D	1.142 D	13.608 M
LAVADOR	2.658 D	154 D	887 D	13.608 M
MOZO DE GARAGE	2.658 D	107 D	806 D	13.608 M
LIMPIADORA GARAGE	2.658 D	107 D	806 D	13.608 M
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.858 D		686 D	13.006 M
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	2.042 D		686 D	13.006 M
APRENDIZ TERCER AÑO	2.225 D		649 D	11.924 M
APRENDIZ CUARTO AÑO	2.410 D		674 D	12.610 M
TELEFONISTA	79.836 M	17.123 M		12.697 M
VIGILANTE NOCTURNO	2.658 D	741 D		13.608 M
BOTONES	37.419 M	17.112 M		12.682 M
LIMPIADORA OFICINAS	2.658 D	741 D		13.608 M

XIV CONVENIO COLECTIVO ANEXO NUMERO UNO-B
TABLA DE SALARIOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE AUTOMÓVILES
PORTILLO, S.A. DE APLICACIÓN DESDE 01-05-98 AL 31-12-98

CATEGORÍA PROFESIONAL	SUELDO BASE	INCENTIVO CONVENIO	PLUS DE ASISTENCIA	PLUS DE TRANSPORTE
JEFE DE SERVICIO	91.478 M	64.521 M		12.000 M
LICENCIADO	79.836 M	66.194 M		12.000 M
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	79.836 M	52.371 M		12.000 M
JEFE DE SECCIÓN	79.836 M	60.555 M	159 D	12.000 M
JEFE DE NEGOCIADO	79.836 M	59.475 M	159 D	12.000 M
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	79.836 M	52.172 M	159 D	12.000 M
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	79.836 M	48.067 M	159 D	12.000 M
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	79.836 M	35.744 M	159 D	12.000 M
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	72.411 M	18.195 M		12.000 M
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA	79.836 M	52.376 M		12.000 M
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA	79.836 M	44.430 M	159 D	12.000 M
ENCARGDº TAQUILLA MALAGA	79.836 M	48.067 M	159 D	12.000 M
TAQUILLERO INTERURBANO	79.836 M	35.745 M	159 D	12.000 M
TAQUILLERO CERCANÍAS	79.836 M	29.514 M	41 D	12.000 M
FACTOR/ENCARGDº CONSIGNA	79.836 M	29.514 M	41 D	12.000 M
MOZO EQUIPAJES	2.658 D	794 D		12.000 M
JEFE DE TRAFICO	79.836 M	51.003 M		12.000 M
INSPECTOR	2.658 D	1.506 D		12.000 M
CONDUCTOR	2.658 D	971 D		12.000 M
CONDUCTOR-PERCEPTOR	2.658 D	987 D		12.000 M
COBRADOR	2.658 D	764 D		12.000 M
JEFE DE TALLER	79.836 M	51.541 M	616 D	12.000 M
JEFE DE MATERIAL	79.836 M	38.049 M	1.521 D	12.000 M
MAESTRO DE TALLER	79.836 M	38.049 M	1.521 D	12.000 M
ENCARGADO TALLER	79.836 M	6.317 M	1.664 D	12.000 M
CONTRAMAESTRE	79.836 M	6.317 M	1.664 D	12.000 M
ENCARGADO ALMACÉN	79.836 M	6.317 M	1.518 D	12.000 M
AUXILIAR ALMACÉN	2.658 D	207 D	887 D	12.000 M
JEFE DE EQUIPO	2.658 D	207 D	1.527 D	12.000 M
OFICIAL PRIMERA OFICIO	2.658 D	207 D	1.424 D	12.000 M
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	2.658 D	207 D	1.159 D	12.000 M
OFICIAL TERCERA OFICIO	2.658 D	207 D	1.040 D	12.000 M
ENGRASADOR	2.658 D	207 D	1.021 D	12.000 M
CONDUCTOR NOCHE TALLER	2.658 D	207 D	1.142 D	12.000 M
LAVADOR	2.658 D	207 D	887 D	12.000 M
MOZO DE GARAGE	2.658 D	160 D	806 D	12.000 M
LIMPIADORA GARAGE	2.658 D	160 D	806 D	12.000 M
APRENDIZ PRIMER AÑO	1.858 D	33 D	686 D	12.000 M
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	2.042 D	33 D	686 D	12.000 M
APRENDIZ TERCER AÑO	2.225 D		649 D	11.924 M
APRENDIZ CUARTO AÑO	2.410 D	20 D	674 D	12.000 M
TELEFONISTA	79.836 M	17.820 M		12.000 M
VIGILANTE NOCTURNO	2.658 D	794 D		12.000 M
BOTONES	37.419 M	17.794 M		12.000 M
LIMPIADORA OFICINAS	2.658 D	794 D		12.000 M

XIV CONVENIO COLECTIVO ANEXO NUMERO DOS
TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1998

CATEGORÍA PROFESIONAL	FEBRERO ABRIL JUNIO AGOSTO OCTUBRE	DICIEMBRE
JEFE DE SERVICIO	60.985	91.478
LICENCIADO	53.224	79.836
AYUDANTE TÉCNICO SANITARIO	53.224	79.836
JEFE DE SECCIÓN	53.224	79.836
JEFE DE NEGOCIADO	53.224	79.836
OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO	53.224	79.836
OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO	53.224	79.836
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	53.224	79.836
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	48.274	72.411
JEFE DE ADMON. DE PRIMERA	53.224	79.836
JEFE DE ADMON. DE SEGUNDA	53.224	79.836
ENCARGDº. TAQUILLA MALAGA	53.224	79.836
TAQUILLERO INTERURBANO	53.224	79.836
TAQUILLERO CERCANÍAS	53.224	79.836
FACTOR/ENCARGDO CONSIGNA	53.224	79.836
MOZO EQUIPAJES	53.160	79.740
JEFE DE TRAFICO	53.224	79.836
INSPECTOR	53.160	79.740
CONDUCTOR	53.160	79.740
CONDUCTOR-PERCEPTOR	53.160	79.740
COBRADOR	53.160	79.740
JEFE DE TALLER	53.224	79.836
JEFE DE MATERIAL	53.224	79.836
MAESTRO TALLER	53.224	79.836
ENCARGADO DE TALLER	53.224	79.836
CONTRAMAESTRE	53.224	79.836
ENCARGADO ALMACÉN	53.224	79.836
AUXILIAR ALMACÉN	53.160	79.740
JEFE DE EQUIPO	53.160	79.740
OFICIAL PRIMERA OFICIO	53.160	79.740
OFICIAL SEGUNDA OFICIO	53.160	79.740
OFICIAL TERCERA OFICIO	53.160	79.740
ENGRASADOR	53.160	79.740
CONDUCTOR NOCHE TALLER	53.160	79.740
LAVADOR	53.160	79.740
MOZO DE GARAGE	53.160	79.740
LIMPIADORA GARAGE	53.160	79.740
APRENDIZ PRIMER AÑO	37.160	55.740
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	40.840	61.260
APRENDIZ TERCER AÑO	44.500	66.750
APRENDIZ CUARTO AÑO	48.200	72.300
TELEFONISTA	53.224	79.836
VIGILANTE NOCTURNO	53.160	79.740
BOTONES	24.946	37.419
LIMPIADORA OFICINAS	53.160	79.740

RESOLUCION de 21 de julio de 1998, del Consejo de Gobierno, por la que se deja sin efecto la limitación impuesta por el acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de febrero de 1981, a don José Estévez de los Reyes en la Explotación de la Concesión Minera Isabelita núm. 1.121.

ANTECEDENTES DE HECHOS

1.º Con fecha 27 de febrero de 1981, el Consejo de Ministros acordó conceder a don José Estévez de los Reyes, el derecho a la ocupación por el procedimiento de urgencia de 115.000 metros cuadrados de la finca sita en el término municipal de Arcos de la Frontera de la provincia de Cádiz, denominada Pinar de la Plata, según el Registro de la Propiedad, Lechal y Troncoso, según el catastro, necesaria para la continuidad de la explotación de la concesión minera Isabelita núm. 1.121, siguiendo para ello los trámites establecidos en el art. 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, imponiendo al beneficiario la condición de limitar la altura de los frentes de explotación de forma que no pueda realizarse por debajo del nivel de las aguas subterráneas, ni llegar al fondo impermeable de las arenas pliocuaternarias, debiendo la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Cádiz adoptar las medidas necesarias en garantía del caudal de los pozos de la zona y requerir al expropiante para que presente un plan de reconversión del paisaje de la zona que explote.

2.º Con fecha 31 de julio de 1986, el Director General de Industria, Energía y Minas de la entonces Consejería de Economía e Industria, autoriza con carácter provisional la explotación de las arenas por debajo del nivel freático, sin que afecte a los pozos de la zona, debiendo controlarse la evolución de las características piezométricas de la zona mediante un sondeo testigo de 100 mm de diámetro y 15 metros de profundidad hasta tocar las margas impermeables y estando suficientemente alejado de la explotación y de los pozos particulares.

3.º Con fecha 27 de mayo de 1988, el Director General de Industria, Energía y Minas, de la entonces Consejería de Fomento y Trabajo, autoriza el cambio de titularidad de las concesiones mineras Isabelita núm. 1.121 y San José núm. 1.129, a favor de Arenas Silíceas, S.A.

4.º Con fecha 3 de octubre de 1994, reiterada el 8 de febrero de 1995, don José Estévez de los Reyes, en nombre de Arenas Silíceas, S.A., con CIF núm. A-11/612009, y domicilio social en Jerez de la Frontera, CN-IV Km 640, solicita que se ratifique la resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de 31 de julio de 1986, por la que se autoriza con carácter provisional, el sistema de explotación por debajo del nivel freático en la zona expropiada con carácter de urgencia de la cantera núm. 1 de la concesión Isabelita núm. 1.121, consolidando la autorización provisional concedida, sin perjuicio de que quede condicionada al cumplimiento de que se continúe respetando el nivel hidrostático del acuífero plioceno de carácter superficial y sin que afecte a los pozos de la zona.

5.º Con fecha 6 de abril de 1998, la Delegación Provincial de la Consejería de Medio Ambiente en Cádiz, emite Declaración de Impacto Ambiental favorable de la actividad minera propuesta, supeditada al cumplimiento de un condicionado específico de medios y vigilancia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Considerando que la Delegación Provincial de la entonces Consejería de Industria, Comercio y Turismo en informe de

5 de octubre de 1994, estima que técnicamente no existe inconveniente alguno para realizar la explotación, siendo incluso aconsejable desde el punto de vista minero acometer la extracción de ese yacimiento, y que en los reconocimientos y comprobación en el sondeo testigo que se estableció en aplicación de la resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de 31 de julio de 1986, no se ha afectado significativamente el nivel piezométrico de los pozos de la zona durante el tiempo en que se efectuaron los trabajos en la llamada cantera número 1 y teniendo en cuenta, a su vez, el informe de la Dirección General de Industria, Energía y Minas de 25 de octubre de 1994, que estima técnicamente posible compatibilizar la explotación minera y la protección cuantitativa y cualitativa de las aguas emergentes y subterráneas y considerando, tal como señala la sentencia de la Sala 3.ª, Sección 3.ª del Tribunal Supremo de fecha 13 de octubre de 1994, que la imposición de una condición que hace menos rentable una explotación minera, cuando no se ha demostrado que su incumplimiento afecte al aprovechamiento de las aguas, comporta una utilización racional de un recurso natural, contraria al art. 45.2 de la Constitución española, procede acceder a la petición de don José Estévez de los Reyes, en nombre de Arenas Silíceas, S.A., con las prescripciones impuestas por la Dirección General de Industria, Energía y Minas.

En su virtud, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Trabajo e Industria y previa deliberación en su reunión del día 21 de julio de 1998,

RESUELVE

Dejar sin efecto la condición impuesta por el acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 27 de febrero de 1981, consistente en limitar la altura de los frentes de explotación de la concesión Isabelita núm. 1.121, de forma que no pueda realizarse por debajo del nivel de las aguas subterráneas, ni llegar al fondo impermeable de las arenas pliocuaternarias, siempre y cuando se cumplan los condicionados incluidos en el Estudio de Impacto Ambiental y los relacionados en la Declaración de Impacto Ambiental de 6 de abril de 1998.

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 art. 57.2 y 58 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 27 de diciembre de 1956.

Sevilla, 21 de julio de 1998

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

GUILLERMO GUTIERREZ CRESPO
Consejero de Trabajo e Industria

CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

ORDEN de 22 de julio de 1998, por la que se aprueba la modificación del Reglamento de la Denominación de Origen Priego de Córdoba y de su Consejo Regulador.

Mediante Orden de esta Consejería de 29 de noviembre de 1995 (BOJA núm. 158, de 14 de diciembre de 1995),