

esta Dirección General de Trabajo y S.S., con fecha 5 de junio de 1987, suscrito por la representación de la empresa y de los trabajadores con fecha 22 de mayo de 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 902 y de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Sevilla, 6 de julio de 1987.- El Director General, Faustino Díaz Fernández.

Acuerdo suscrito entre la Asociación de Notarios Empleadores de Andalucía Occidental y la Asociación de empleados de Notarías de Andalucía Occidental.

En la Ciudad de Sevilla, a veintidós de mayo de mil novecientos ochenta y siete, se han reunido,

De una parte: en representación de la Asociación de Notarios Empleadores de Andalucía Occidental, Don Joaquín Serrano Valverde, Don Eusebio Herrera Torres y Don Antonio García Morales.

Y de otra: en representación de la Asociación de Empleados de Notarios de Andalucía Occidental, Don José Luis Muñoz Muñoz, Don Juan Delgado Coronado y Don Santiago Martín Rodríguez.

Ambas partes manifiestan tener y se reconocen mutuamente capacidad legal para este acto, y tras las deliberaciones correspondientes, relativas a las negociaciones del Convenio Colectivo para el presente año de mil novecientos ochenta y siete, se ha llegado al siguiente,

ACUERDO:

1º. Continúa vigente para todo el año mil novecientos ochenta y siete el Convenio Colectivo del año anterior, con las modificaciones siguientes:

«La cuantía de las percepciones referidas en los artículos 6º, 7º y 8º, referidas a Sueldos mínimos, Complementos de Antigüedad y Remuneración complementaria por folios, se entenderán incrementadas, con efecto de 1º de enero de 1987 en un siete por ciento. Terminado el año, y una vez se conozca la real variación experimentada por el índice de inflación, se efectuará la correlativa corrección, elevando o disminuyendo las percepciones percibidas por todos los conceptos el año que terminó y la diferencia resultante se añadirá o deducirá de la percepción de haberes inmediata siguiente.

Para los años venideros, mientras no sea denunciado el Convenio por alguna de las partes, las cuantías de las percepciones de toda clase se incrementarán cada primero de año en la cantidad correspondiente al aumento previsto por el Gobierno del índice de inflación para el año que comienza, y terminado éste y conocido el real incremento, se hará la oportuna corrección en la forma que queda dicha en el apartado anterior, abonándose o deduciéndose con la primera paga que haya de realizarse.

2º. La disposición adicional segunda del Convenio Colectivo del año anterior, en su redacción queda sustituida por el acuerdo que hace referencia el apartado anterior.

Realizada la correspondiente operación los sueldos mínimos quedan fijados de la siguiente forma:

Categoría	Grupo 1º	Grupo 2º	Grupo 3º
Oficial 1º	112.096	96.082	87.184
Oficial 2º	96.082	87.184	74.345
Auxiliar	88.402	72.164	66.753
Copista	72.164	55.927	54.124
Subalterno	54.124	54.124	53.224

ACUERDO de 8 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Damas, S.A.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Damas, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y S.S., con fecha 25 de junio de 1987, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores con fecha 20 de junio 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 902 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y S.S.

ACUERDA

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

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

Tercero: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 8 de julio de 1987.- El Director Gral, Faustino Díaz Fernández.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA DAMAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO EN 1987 ENTRE LA DIRECCIÓN Y LOS REPRESENTANTES DEL PERSONAL

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Ambito de aplicación, funcional, personal y territorial:

El presente Convenio Colectivo afecta a la empresa DAMAS, S.A. y a su personal, siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Huelva y Sevilla, regulando las relaciones laborales entre ambas partes y efectuando a la totalidad de las plantillas de personal que presten sus servicios en los centros de trabajo indicados, o que ingresen en los mismos durante el período de vigencia establecido en los artículos siguientes, quedando únicamente exceptuados:

- El personal sanitario, por las características especiales que concurren en la relación de sus servicios.
- Las personas excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 8/80, del Estatuto de los Trabajadores.
- El personal subrogado de la empresa J. Tejero y Cía., S.R.C., que se rige por el Convenio Interprovincial de Empresas Distribuidoras de Productos Petrolíferos.
- El personal subrogado de la empresa La Estrella, S.A. de Automóviles, que se rigen por el Convenio Provincial de Badajoz.

Art. 2. Duración y vigencia:

El presente Convenio entrará en vigor, con efectos retroactivos, el día 1 de enero de 1987, cualquiera que sea la fecha de su registro ante la Autoridad Laboral o de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Su vigencia será de dos años, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 1988 inclusive.

Art. 3. Denuncia y prórroga:

El presente convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si no mediare denuncia alguna por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 30 días, respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se formulará, bien por ambas partes de común acuerdo, dirigiendo escrito al efecto a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, bien por una parte dirigiendo escrito a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Andalucía, poniendo de manifiesto tal denuncia de convenio.

Una vez denunciado este Convenio en plazo y forma, ambas partes están obligadas a iniciar la nueva negociación del mismo.

Art. 4. Garantía personal:

Las situaciones personales individuales, que excedan de lo

pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por la empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

Art. 5. Vinculación o lo totalidad:

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio quede condicionada o su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negocial, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello quedarán sin efecto los acuerdos tomados si por la Autoridad laboral o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos de este convenio o pacto.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten, ya que para este supuesto será de aplicación la cláusula de compensación y absorción establecida en el Art. 6 de este texto.

CAPITULO II: COMPENSACION Y ABSORCION

Art. 6. Las condiciones económicas y de toda índole establecidas en este Convenio, sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieron (ya fuesen por convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa), de cualquier tipo o naturaleza, e incluso por aquéllos otros de origen legal, reglamentario, etc.

Todas las percepciones, beneficios o mejoras establecidas en este convenio, en su conjunto global, serán compensables y absorbibles por las que se establezcan por disposiciones legales o reglamentarios que en el futuro se dicten.

CAPITULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7. Lo organización práctica del trabajo es competencia exclusiva de la Dirección de la empresa, con sujeción a la Ordenanza Laboral y demás disposiciones legales en vigor.

Corresponderá a la Dirección de la empresa la creación y supresión de líneas y servicios, determinación de trayectos, fijación de tiempos, asignación de vehículos, movilidad y distribución del personal en la forma reglamentariamente prevista, así como la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.

En todos los supuestos previstos en este Art., la empresa podrá solicitar el asesoramiento del Comité de empresa, a fin de que éste tome participación en las resoluciones de la dirección de la misma.

El Comité de empresa será informado y oído previamente en la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como la fijación de tiempos de recorrido.

CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 8. Retribuciones:

Las condiciones económicas que regirán durante la vigencia del presente Convenio, serán las que se detallan a continuación, con la advertencia de que los productores contratados para jornada laboral inferior a la normal, recibirán la parte proporcional que les correspondan:

A). Sueldo o salario base: El sueldo o salario base de cada categoría será el que figura en la tabla salarial anexo a este convenio.

B). Aumentos por antigüedad: El personal de plantilla fijo de la empresa percibirá aumentos por años de servicio, consistentes en dos bienios del 5% cada uno de ellos, y cinco quinquenios del 5% cada uno, calculados en ambos casos sobre los sueldos o salarios base que se fijan en la tabla salarial anexo.

C). Asignación de puesto de trabajo: La Asignación de puesto de trabajo consistirá en una cantidad global mensual, fijándose su importe para cada categoría profesional en la tabla salarial anexo.

El importe de la asignación de puesto de trabajo ha sido estudiado como promedio de devengo por jornada de trabajo. Por tanto, de su cuantía mensual se deducirá la parte proporcional que corresponda a la jornada laboral en que el trabajador no asista al trabajo ni preste servicio. No obstante, como únicas excepciones, no se deducirá parte proporcional alguna de la asignación de puesto de trabajo, a los representantes del personal que en horas laborales se vean obligados a ausentarse de su centro de trabajo para asistir a las reuniones legales, debidamente convocadas, y con carácter general a los demás trabajadores durante su período de vocaciones y en las situaciones de licencias retribuidas.

La asignación de puesto de trabajo es una cantidad global en la que se hallan incluidas:

a). Las compensaciones por transporte, cobranza, quebranto de moneda, correo, preparación de billeteo y liquidación de recaudación.

b). El suplemento señalado en el Art. 58, núm. 2 de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretero por el conductor perceptor, cuando ejerce simultáneamente ambas funciones.

c). Lo compensación por tomo y deja del servicio, cuando proceda.

d). Las horas de espera y/o presencia en aquellas líneas y servicios en las que proceda el obono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y Real Decreto 2.000/83. El tiempo que el conductor permanezca en carretera, reparando una avería surgida en ruta, será tiempo de trabajo efectivo.

e). El tiempo que invierte el conductor en el repostado del vehículo y una gratificación a los conductores de transportes de mercancías por limpieza de camiones, cubas y semirremolques.

Al objeto de evitar dudas e interpretaciones erróneas, se considero necesario puntualizar que la Asignación de Puesto de Trabajo de productores en aquellas líneas o servicios en los que pueden producirse el devengo de horas de espera y/o presencia, de tomo y deja del servicio, o de todos los conceptos a la vez, así como el suplemento señalado en el Art. 58, núm. 2 de la Ordenanza Laboral de Transportes, la Asignación ha sido estudiada y calculada incluyendo en su importe dichos conceptos en cómputo anual ponderado, por lo que cualquier cuestión que pudiera suscitarse al respecto, deberá ser sustanciada y resuelta, previo un cómputo anual comparativo entre las sumas de las cantidades percibidas por asignación de puesto de trabajo en doce meses consecutivos, y el importe de las horas de espera y/o presencia, compensación por tomo y deja del servicio y suplemento del Art. 58, núm. 2 de la Ordenanza Laboral, que en el mismo período hubiese acreditado el trabajador, con arreglo a los preceptos de la misma.

A los propios efectos se hace constar que el haber ordenado en forma de cantidad única la Asignación de puesto de trabajo, agrupando en una sola cifra todos los conceptos y devengos mencionados en los párrafos anteriores, lo ha sido con el deseo de proporcionar una mayor simplificación del recibo de salarios, bien entendido que tal agrupación de conceptos y devengos en ningún caso podrá desvirtuar el carácter y naturaleza de cada uno de ellos, y toda vez que los mismos se hallan incluidos y comprendidos en el importe de la Asignación de Puesto de Trabajo, el pago de esta Asignación surtirá plenos efectos liberatorios, en cuanto a todos y cada uno de los repetidos conceptos y devengos.

D). Gratificaciones Extraordinarias: Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y Verano se abonarán respectivamente los días 21 de diciembre y 16 de julio, en cuantía de 42.600 Pts. cada una de ellas.

Las gratificaciones extraordinarias de Participación en beneficios y Otoño se abonarán respectivamente el día 14 de marzo y conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de septiembre, en cuantía de 28.800 Pts. cada una de ellas.

Las citadas gratificaciones se abonarán a cada productor, sea cual fuere su remuneración, antigüedad en la empresa, categoría profesional y modalidad de su trabajo. Únicamente se exceptúa el personal que hubiere faltado al trabajo injustificadamente, el personal en situación de excedencia, y el que hubiere permanecido un mínimo de doce meses en I.L.T.

E). Incentivo a los conductores perceptores: Con el fin de incentivar a los conductores perceptores la expedición de billetes, con máquina expendedora o sin ella, para evitar de este modo aglomeraciones en las taquillas, y que se procure no dejar viajeros en tierra en las paradas eventuales, sin que ello suponga crear nuevas obligaciones a tales productores, se abonará este incentivo que consistirá en percibir el conductor perceptor, el día que expenda billetes, las siguientes cantidades:

Por los primeros 20 billetes no percibirá nada.

De 20 a 40 billetes, percibirá 6 Pts. por billete.

De 40 a 60 billetes expendidos, percibirá 5 Pts. por billete.

De 60 a 70 billetes expendidos, percibirá 3 Pts. por billete.

Cada billete que exceda de 70 al día percibirá 18 céntimos por billete.

El número de billetes expendidos al día, expuestos en la escala anterior, será la media de billetes diarios expendidos durante el mes natural de que se trate.

Art. 9. Plus de Nocturnidad:

El personal que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% de salario base más antigüedad, lo del 30%, si se trata de conductores

de servicios discrecionales o conductores perceptores), siempre que trabaje un número de 4 horas dentro del indicado período. En caso de trabajar menos de 4 horas y más de media hora, dentro del tal período, percibirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 10. Dietas:

En los supuestos que exista derecho al devengo de dietas, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza laboral de transportes por carretera, el importe de la dieta completa será igual para todas las categorías profesionales, y se pacta en las siguientes cuantías:

a). A todos los servicios regulares y talleres: El importe será de 1.940 Pts., distribuidas en 679 Pts. para el almuerzo, otras 679 Pts. para la cena y 582 Pts. para alojamiento y desayuno.

b). Servicios discrecionales provinciales y comarcales: El importe será de 2.545 Pts. distribuidas en 890 Pts. para el almuerzo, otras 890 Pts. para la cena y 765 Pts. para alojamiento y desayuno.

c). Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal: El importe será de 2.800 Pts., distribuidas en 980 Pts. para el almuerzo, otras 980 Pts. para la cena y 840 Pts. para alojamiento y desayuno.

d). Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal): El importe será de 5.140 Pts., distribuidas en 1.799 Pts. para el almuerzo, otras 1.799 Pts. para la cena y 1.542 Pts. para alojamiento y desayuno.

Art. 11. Pago de haberes:

El pago de haberes a sueldos y salarios será mensual, dentro de los ocho primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, y tal pago se efectuará, bien a través del Banco que designe la empresa, bien por medio de cheques bancarios.

CAPITULO V: DESCANSOS Y FESTIVOS

Art. 12. Los trabajadores a los que efecto este Convenio Colectivo tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, a excepción del personal exceptuado que luego se dirá, quienes tendrán su descanso semanal dentro de los 7 días de la semana. Sin perjuicio de lo anterior, el personal de movimiento disfrutará su descanso semanal computado cada dos semanas: una semana descansará un solo día y a la siguiente dos días, a la inversa. El personal de taller y el personal de oficinas generales en Huelva, tendrá su descanso semanal en la forma que se determina en el artículo siguiente, al hablar de la jornada laboral.

Tendrán la consideración de días festivos, a efectos laborales, además de todos los domingos del año, las declaradas festividades nacionales, autonómicas y locales, publicadas en los Boletines Oficiales correspondientes.

Quedan exceptuados del descanso semanal en domingo y tarde del sábado o mañana del lunes, así como del descanso en días de fiesta, los productores afectos a los siguientes servicios:

Personal de movimiento.

Personal de talleres necesario.

Personal de guardería.

Cualquier otro relacionado con las actividades anteriores que por índole de su función sea necesario.

Las anteriores excepciones se entenderán siempre hechas con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

Los trabajadores exceptuados que hayan de trabajar en domingo, día de fiesta, o descanso semanal, gozarán del descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes, comenzando a contar por el mismo domingo, día festivo o día de descanso pendiente, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa, o por percibir, además del salario base y antigüedad pertenecientes a ese día, el importe correspondiente a ocho horas extraordinarias, o bien el importe correspondiente al número de horas efectivamente trabajadas, si ellas fueren más de ocho.

Estos supuestos deberán darse con la máxima restricción que permitan las necesidades del servicio.

La empresa procurará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, conceder al personal de movimiento dos días de descanso semanal coincidentes con domingos, dentro de cada mes natural, a excepción de la temporada veraniega, comprometiéndose la empresa a que dicho personal disfrute como mínimo de un día de descanso semanal coincidente con domingo, durante seis meses al año.

Art. 13. Al personal de movimiento que le coincida su descanso semanal con un día festivo (de las 14 festividades anuales), siempre que no se dé la circunstancia de que tal día coincida también con el

día de la semana (lunes a domingo inclusive) en que viniere disfrutando de su descanso semanal al menos en los sesenta días anteriores, la empresa está obligada a concederle el día compensatorio de descanso dentro de los siete días siguientes a contar del mismo día festivo, y si en algún caso no lo disfrutase, el trabajador podrá optar por descansar otro día que acuerde con la empresa a por percibir la retribución de las horas trabajadas en tal día como si fueren extraordinarias.

CAPITULO VI: JORNADA DE TRABAJO

Art. 14. La jornada laboral para el personal al que afecta este convenio, a excepción del personal de las oficinas generales en Huelva y del personal de taller, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo; así pues, el descanso que se conceda para el bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

Respecto a jornada se ha de concretar:

A). Para el personal de garaje, taller, oficinas y demás productores que prestan sus servicios en un centro de trabajo fijo, debe entenderse que la jornada de trabajo se inicia en el momento que para empezar conste en el cuadro horario correspondiente y que la jornada concluye al término de dicho horario, estando obligados a desempeñar sus respectivas funciones sin más interrupciones que las precisas para atender sus necesidades fisiológicas, con la salvedad dicha del descanso para bocadillo, no estando permitido dentro del horario de trabajo realizar cambio de indumentaria ni preparativos de aseo.

B). El personal de oficinas generales en Huelva, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior de este Art., tendrá la siguiente jornada de trabajo:

Durante once semanas consecutivas en la temporada de verano: De 8 h. a 15 h. y 15 minutos, de lunes a viernes inclusive, con descanso para bocadillo de 15 minutos, tiempo éste que no será de trabajo.

Durante las restantes semanas del año: De 9 h. a 14 h. y de 15 h. y 45 minutos a 19 horas, de lunes a viernes inclusive.

Descansos: Sábados, domingos y festivos. En la mañana de los sábados y tarde de jornada intensiva, un empleado, por riguroso orden rotativo, realizará la guardia de costumbre.

C). El personal de taller y almacén tendrá la siguiente jornada de trabajo:

De lunes a viernes inclusive: De 9 h. y 15 minutos a 14 h. y de 16 h. a 18 h. y 50 minutos.

Los sábados: Descansará el «grupo A» (50% de los productores) y trabajará de 9 h. a 13 h. el «grupo B» (el otro 50% de los productores), según orden rotativo, lo que equivale a realizar la jornada de 40 horas de trabajo efectivo en cómputo de dos semanas.

El descanso semanal se computará también cada dos semanas, a fin de que en una semana se disfrute de descanso la tarde del sábado y el domingo, y en la siguiente semana los días completos del sábado y el domingo, o a la inversa, dividiéndose el personal en los citados dos grupos (del 50% cada uno), con el fin de que todos los días sábados por la mañana permanezca abierto el taller y el almacén.

D). En cuanto al personal de Movimiento, la jornada de trabajo se entiende iniciada a partir del momento en que el productor tiene obligación de presentarse en el garaje o estación, en los casos en que debe acudir a dichos lugares para recoger el vehículo, o desde el momento que tiene señalado, para hacerse cargo del servicio o relevo del vehículo, concluyendo la jornada en el momento de depositar en el garaje o estación el vehículo, o de dejar el servicio encomendado, según los casos. En el supuesto de que un productor, por causas del servicio, se le ordene realizar un trayecto «de viajero», se considerará que dicho viaje es de conducción, computándose por tanto como efectivamente trabajado el tiempo que esté acordado para el trayecto realizado.

E). Entre jornada y jornada el personal disfrutará de un descanso mínimo ininterrumpido de diez horas, pudiéndose computar las diferencias hasta doce horas que, con carácter general establece el Real Decreto 2001/83, en periodos de hasta cuatro semanas.

F). En el supuesto de que en una semana, de lunes a sábado, existiese algún día festivo (de las 14 legales anuales), al efectuarse el cómputo de jornada semanal o bisemanal, tal jornada se reducirá en 6,27 horas centesimales por cada uno de los citados festivos.

Art. 15. Horario de comida:

El personal de movimiento que tenga un horario fijo de realización de servicios, ya sea de carácter mensual, quincenal o semanal, en el sentido que establece el Art. 67 de la Ordenanza Laboral,

dispondrá como mínimo de hora y media diarias de descanso para efectuar la comida, y el que realice servicios de carácter diario dispondrá al menos de dos horas de descanso para el mismo menester.

Estos tiempos de descanso se entiende que están comprendidos entre la llegada oficial del servicio y la salida oficial del siguiente que a cada cual corresponda.

El tiempo para efectuar la comida del mediodía estará comprendido entre las once horas y las dieciséis horas.

CAPITULO VII: HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 16: Horas Extraordinarias:

El trabajo en horas extraordinarias será acordado por la empresa, correspondiendo la aceptación de las mismas al personal. No obstante, el personal de movimiento se obliga a la prestación máxima de dos horas extraordinarias semanales en caso de necesidad organizativa de la empresa y siempre que la jornada de la semana anterior no haya superado las 40 horas de trabajo efectivo.

Será también obligatoria la ejecución de trabajo en horas extraordinarias cuando se trate de atender necesidades urgentes o inaplazables.

Serán horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales o de 9 diarias de trabajo efectivo en cómputo semanal de jornada y de 80 horas bisemanales o de 9 diarias de trabajo efectivo al personal que tenga cómputo bisemanal de jornada.

Dado la naturaleza del trabajo que se realiza en esta empresa, las horas extraordinarias que se efectúen podrán tener carácter de estructurales, de conformidad con la legislación específica en el sector y lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981 y O.M. de 1.3.83, pactándose la definición de horas estructurales que figura en esta disposición legal concretamente en su Art. 1, procediéndose conforme establecen los arts. 3 y 4 de la O.M. citada para la determinación del número de horas estructurales mensuales.

Art. 17. Retribución de horas extraordinarias:

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán o compensarán en descanso, a voluntad del trabajador.

Las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, el precio de cada hora extraordinaria correspondiente a cada productor en la cuantía que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Precio de Hora Extra} = \frac{7 (\text{SB} + \text{ANT}) + (\text{Pagas Extra año} / 52) \times 1,75}{40}$$

A los propios efectos se aclara que:

SB = Salario base o sueldo base (importe/día) que a cada productor corresponda.

ANT = Premio de antigüedad (importe/día) que a cada productor corresponda.

CAPITULO VIII: VACACIONES Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

Art. 18. Vacaciones:

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de 30 días de vacaciones anuales, entendiéndose estos días como naturales y retribuidos en función del salario base, asignación de puesto de trabajo y antigüedad.

Art. 19. Licencias retribuidas:

Todos los productores a que afecta este convenio tendrán derecho a disfrutar licencias con sueldos, previo aviso y justificación, en los casos y extensión que a continuación se señalan:

Por matrimonio: 15 días naturales.

Por alumbramiento de esposa y por muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos y familiares políticos del mismo grado: 3 días naturales, que se aumentarán en un día más cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Por muerte de tíos carnales: 1 día natural.

Por necesidad de atender personalmente un deber inexcusable de carácter público o asuntos propios que no admitan demora: el tiempo indispensable.

Por boda de hijos, hermanos, padres: 1 día natural.

Por exámenes: El tiempo indispensable para tomar parte en las respectivas convocatorias, debiendo justificarse por parte del personal el haber tomado parte en las respectivas pruebas.

CAPITULO IX: PROTECCION AL EMPLEO

Art. 20. Retiro del permiso de conducir:

Los productores que como consecuencia de hecho relacionado con su actuación profesional en la empresa, o con motivo de circular conduciendo el turismo de su propiedad, se vieren privados de su permiso de conducir, esta sola circunstancia no determinará su despido por causa de ineptitud, siempre que la privación del permiso de conducir sea la primera vez que se produzca conduciendo el turismo particular (se exceptúa el conocido accidente laboral «in itinere»), o bien sea la segunda vez, en cinco años naturales consecutivos, conduciendo vehículos de la empresa o particular «in itinere», y no exceda por tiempo de 24 meses, para los conductores que lleven más de tres años al servicio de la empresa, y de 6 meses para los conductores con antigüedad inferior a tres años en la empresa.

En estos casos, durante el período de suspensión del permiso de conducir, el interesado será acoplado por la empresa a otro puesto de trabajo, preferentemente a talleres o cobranza, y la retribución que percibirá será el sueldo base y antigüedad que le corresponda, más la asignación de puesto de trabajo fijado al conductor en la tabla salarial anexa.

Quedan exceptuados de los beneficios recogidos en los párrafos anteriores los productores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, que se vieren privados de su permiso de conducir por hecho relacionado con la comisión de falta laboral muy grave, por ejemplo: haber ingerido bebidas alcohólicas.

CAPITULO X: MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

Art. Premio de jubilación:

La empresa gratificará con 1.700 ptas. por cada año de servicio a todo el personal que obtenga la jubilación habiendo estado al servicio de la misma un mínimo de 10 años ininterrumpidos. Esta gratificación se dará a todo empleado, cualquiera que sea su categoría, que se jubile al cumplir la edad voluntaria o mínima de jubilación y perderá el derecho a percibirla si, cumplida la edad voluntaria o mínima de jubilación, permaneciere al servicio de la empresa durante dos meses más.

Art. 22. Ayuda económica por matrimonio:

Los productores que estando en servicio activo contrajeran matrimonio, percibirán de la empresa, previa la presentación del Libro de Familia, una cantidad a tanto alzado de 5.000 ptas. por tal concepto.

Art. 23. Ayuda económica por natalidad:

Los productores que vieren incrementada su situación familiar por el nacimiento de nuevos hijos, percibirán de la empresa una cantidad a tanto alzado de 2.500 ptas. por cada nuevo hijo, previa la presentación del Libro de Familia.

Art. 24. Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajo:

A) Cuando algún productor se halle en incapacidad laboral transitoria, tal como se halla regulada en la legislación de Seguridad Social, la empresa abonará al productor enfermo, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la mitad de la diferencia entre la cantidad que reciba por indemnización legal por situación de incapacidad laboral transitoria y el sueldo base más antigüedad más asignación de puesto de trabajo que le corresponda.

Esta ayuda económica por enfermedad se otorgará a partir de los 30 días de la baja y durante un período máximo de 11 meses, prorrogables por otros 6 meses más.

Cuando el trabajador quede hospitalizado, y mientras permanezca en baja a causa de la enfermedad por la que fue hospitalizado, la empresa abonará a tal productor, en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad y asignación de puesto de trabajo que percibía el productor hospitalizado. Tal ayuda económica se otorgará desde el día de la hospitalización y por un período que, sumado al que hubiese percibido en virtud de lo dispuesto en los párrafos anteriores, en su caso, no supere los doce meses.

B) Cuando algún productor sea dado de baja en el trabajo, a consecuencia de accidente laboral acaecido en el centro de trabajo (se exceptúan las llamadas «recaidas»), sea o no hospitalizado, la empresa abonará al productor accidentado en concepto de mejora voluntaria de la Seguridad Social, el importe dinerario necesario hasta alcanzar la diferencia entre la indemnización legal que perciba de la Seguridad Social y el sueldo base, antigüedad y asignación de puesto de trabajo que percibía el trabajador accidentado.

Esta ayuda económica por accidente de trabajo se otorgará a partir del accidente, y durante un período máximo de doce meses, prorrogables por seis meses más.

C) Para el cobro de las ayudas que se conceden en los párrafos anteriores, se exigirá que el productor haya avisado a la empresa la imposibilidad de prestar servicios con la máxima antelación posible, dentro de las circunstancias del caso, que estimará la dirección, para que pueda ser sustituido en su servicio, y que cumpla los demás deberes o requisitos que le exige la legislación vigente.

D) Si se comprobase que la dalencia ha sido simulada o que, aún siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de la «baja», o que durante la misma el productor ha realizado cualquier actividad por cuenta propia o ajena, la empresa exigirá el reintegro de la totalidad de la ayuda por enfermedad o accidente percibida y además perderá definitivamente el derecho a cobrar cualquiera de las ayudas estipuladas en el presente Art. Todo ello sin perjuicio de la sanción laboral que proceda. En el supuesto de que estando un productor de baja trabajase con ánimo de lucro por cuenta propia o ajena, la sanción que se impondrá será de despido.

Art. 25. Ayuda por fallecimiento:

La empresa quedará obligada a concertar por su cuenta un seguro de grupo, con la entidad aseguradora que desee, a fin de asegurar a todo el personal a que afecta este convenio la cantidad de 200.000 ptas. en los supuestos que luego se dirán, con sometimiento a la Ley de contrato de seguro 50/80, de 8 de octubre (BOE del 17).

Los supuestos en que percibirán estas cantidades son los siguientes:

a) En caso de fallecimiento antes de la edad voluntaria o mínima de jubilación. Se exceptúa la muerte producida por suicidio y el supuesto de que el fallecimiento del asegurado o el accidente que originó su muerte sea causado por su único beneficiario.

b) En caso de invalidez absoluta y permanente provocada por accidente o enfermedad, originados independientemente de la voluntad del asegurado, determinante de la total ineptitud de éste para el mantenimiento permanente de cualquier relación laboral o actividad profesional, antes de haber cumplido la edad voluntaria o mínima de jubilación, quedando anulada la póliza de seguro para el interesado.

c) En caso de que el fallecimiento del asegurado sea por consecuencia de un accidente, los beneficiarios percibirán el doble de la cantidad asegurada.

No obstante, quedarán excluidos los siguientes riesgos:

1. Los siniestros causados voluntariamente por el asegurado.
2. Los accidentes o enfermedades que sobrevengan por embriaguez o uso de estupefacientes no prescritos médicamente.
3. Las consecuencias de un acto de imprudencia temeraria o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente, así como los derivados de la participación de éste en actos delictivos, duelos o riñas, siempre que en este último caso, no hubiere actuado, en legítima defensa o en tentativa de salvamento de personas o bienes.

4. Las consecuencias de guerras u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social.

5. Los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario.

6. Las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

Para obtener la indemnización que corresponda, el interesado o sus beneficiarios vendrán obligados a aportar la documentación que exigiere la Compañía de Seguros.

Art. 26. Fondo social:

La empresa constituye un fondo social de 1.100.000 Ptas. a fin de que sus productores, en caso de necesidad acreditada, puedan solicitar préstamos sin interés, reintegrables por décimas partes, durante los diez meses siguientes a su concesión, por descuento en el recibo salarial.

La cantidad máxima que se podrá conceder cada mes será de 100.000 Ptas., en uno o varios préstamos, por lo que ningún préstamo podrá exceder de la citada cantidad.

Las solicitudes de préstamos, con las alegaciones y pruebas oportunas, se dirigirán a la dirección de la empresa, quien, oído el Comité de la misma, las autorizará o denegará, sin que contra esta resolución quepa recurso o reclamación alguna.

Art. 27. Plus de transporte al personal de Peguerillas:

La empresa autorizó al personal del centro de trabajo de Peguerillas (talleres) para trasladarse de Huelva a dicho centro de

trabajo, o a la inversa, en el vehículo que determine el Jefe de Servicio o el Jefe de taller (según las casas) y que deba trasladarse al taller para reparación o revisión, o regresar del mismo una vez reparado o revisado, coincidiendo con los horas de entrada o de salida del centro de trabajo indicado.

Por el Jefe de servicio o Jefe de taller se procurará, siempre que lo permitan las necesidades de los distintos servicios de la empresa, hacer coincidir el traslado del vehículo al taller o su regreso con las horas de entrada o salida del centro de trabajo de Peguerillas (talleres). No obstante, y para paliar en parte los gastos de desplazamiento, la empresa abonará a cada productor con categoría de Jefe de Equipo, Oficial de primero, Oficial de segunda, Oficial de tercera, Mozo-Especialista, Engrasador y personal de Almacén del centro de trabajo de Peguerillas la cantidad de 120 ptas. por cada día que asistan al trabajo en dicho centro, en concepto de plus de transporte.

Art. 28. Uniformidad:

El personal de movimiento, afecto a los servicios de viajeros, tendrá derecho a las siguientes prendas de uniforme:

a) Los conductores perceptores, conductores y cobradores: Un uniforme de invierno cada dos temporadas, (compuesto de pantalón, corbata y camisa); un uniforme de verano cada dos temporadas (compuesto de pantalón y dos camisas); un mono cada dos años; una cazadora de tela de gabardina cada tres años.

b) Al personal de inspección se les facilitará una prenda de abrigo adecuada, con duración de tres temporadas.

c) A los mozos se les facilitará un uniforme cada dos temporadas, compuesto de pantalón sahariano y camisa.

d) Al personal de taquilleros, factores y administradores; se les proveerá de la uniformidad adecuada que decida la dirección de la empresa de acuerdo con los interesados.

e) A los lavacoches se les facilitará dos monos y un par de botas de agua cada año.

f) Al personal de limpieza femenino se les facilitarán dos batas guardapolvos cada año.

Por otra parte, al personal de taller se les proveerá de dos monos cada año, y al engrasador se le facilitará además un par de botas cada año.

Todo el personal que disponga de la uniformidad adecuada y se halle de servicio, tendrá la obligación de hallarse perfectamente uniformado.

La empresa hará los pedidos de ropa de uniformidad con la antelación mínima de seis meses a los días 15 de mayo de cada año (para el uniforme de verano) y 15 de septiembre de cada año (para el uniforme de invierno), con el fin de procurar que en tales fechas se pueda iniciar la distribución de la uniformidad.

CAPITULO XI: DERECHOS SINDICALES

Art. 29. Pago de cuotas sindicales:

La empresa detraerá de la nómina o recibo de salarios mensuales de cada productor afiliado a una central sindical el importe de la cuota mensual que tal productor debe abonar a la central sindical respectiva, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

1. Que el productor interesado formule a la empresa por escrito su petición de que se le detraiga de su recibo salarial o nómina mensual la cantidad dineraria concreta que desee aportar a una central sindical determinado.

2. Que por las centrales sindicales interesadas se comunique por escrito a la empresa el número de cuenta corriente y Banco donde desee se ingresen las cantidades retenidas por la empresa a sus afiliados, que hayan solicitado este sistema, o bien productor de la empresa al que faculden para hacerse cargo mensualmente de las cantidades dinerarias retenidas.

Art. 30:

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los representantes en el empresa de los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, o cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección de la empresa.

El Comité de empresa dispondrá también de un tablón de anuncios en el Centro de Huelva, donde se colocarán las comunicaciones con el personal y circulares de la empresa.

Art. 31.

La empresa reconoce al Comité de empresa las siguientes funciones:

Ser informado anualmente sobre el balance, cuenta de resultados y memoria de la empresa.

Ser informado con carácter previo a su ejecución sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos a temporales, reducciones de jornada, traslado de instalaciones empresariales y planes de formación profesional en la empresa.

Ser informado sobre la absorción o fusión de la empresa cuando ella suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.

Ser informado sobre el modelo o modelos del contrato de trabajo que se utilicen habitualmente en la empresa.

Ser informada periódicamente sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y de los despidos efectuados.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

Art. 32.

Al Comité de empresa se le reconoce capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Art. 33.

Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, están obligados a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la empresa señale expresamente el carácter reservado, y ello aun después de dejar de pertenecer al Comité.

Art. 34.

Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal en centro de trabajo podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción no se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado y el Comité de empresa.

Art. 35.

Los miembros del Comité de empresa afiliados a una misma Central Sindical podrán acumular mensualmente el total del crédito de horas de que dispongan en conjunto, en uno o varios miembros del Comité afiliados a su misma Central Sindical, previa aquiescencia de la empresa.

Art. 36.

Cuando se precise cubrir un puesto laboral fijo en la empresa, se comunicará al Secretario del Comité de empresa, a fin de que el personal tenga conocimiento de dicha necesidad, salvo cuando la urgencia de la contratación o las características del puesto a cubrir, aconsejen la no comunicación. En ningún supuesto se entenderá que la empresa se compromete a dar preferencia alguna a persona determinada, sea familiar o no de productores de la empresa, ya que ésta es libre de contratar a quien juzgue oportuna.

CAPITULO XII: COMISION PARITARIA

Art. 37.

Para el arbitraje y vigilancia de este Convenio se constituye una Comisión paritaria, que estará compuesta por seis miembros, tres de ellos representantes de los trabajadores y otros tres en representación de la empresa.

Cada representación podrá ser asistida por un asesor laboral, con voz pero sin voto.

Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de dos miembros de cada parte o representación.

CAPITULO XIII: REVISION SALARIAL

Art. 38.

En el supuesto de que el Índice de Precios de Consumo, en el conjunto nacional, publicada por el I.N.E., registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 7%, respecto al I.P.C. resultante al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial de dicha tabla, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el porcentaje indicada.

Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al día 1 de enero de 1987, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia la tabla de salarios que figura anexa al convenio del año 1986 (que es la utilizada para los aumentos pactados en el presente texto) y siguiendo la misma mecánica para llevar a cabo los incrementos.

La cantidad que corresponda, en su caso, se abonará junto con la paga extraordinaria del mes de marzo de 1988.

CAPITULO XIV: RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1988

Art. 39.

Los conceptos retributivos pactados en este texto se incrementarán con efectos del 1 de enero de 1988 en el tanto por ciento de aumento que experimente el I.P.C., en el conjunto nacional, en el periodo relativo al año natural de 1987 respecto al año natural de 1986.

Tal incremento de retribuciones se efectuará tan pronto se constate oficialmente el incremento a aplicar.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. La tabla salarial anexa forma parte inseparable de este texto de Convenio Colectivo de ámbito empresa.

Segunda. La tabla de tiempos de recorrido, actualmente en vigor, se mantiene en sus propios términos.

CLAUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y legislación laboral que se halle en vigor en cada momento.

TABLA SALARIAL ANEXA

Categoría	Sueldo o Salario base	Asignación de Pto. de Trab.
GRUPO I: Personal Superior y Técnico		
Ingenieros y licenciados	69.500 Ptas./mes	42.800 Ptas./mes
GRUPO II: Personal Administrativo		
Jefe Advo.	46.000 Ptas./mes	29.000 Ptas./mes
Subjete Advo.	43.850 Ptas./mes	27.800 Ptas./mes
Cajero	41.950 Ptas./mes	24.950 Ptas./mes
Oficial 1 Advo.	41.950 Ptas./mes	24.950 Ptas./mes
Oficial 2 Advo.	40.200 Ptas./mes	17.100 Ptas./mes
Auxiliar	39.650 Ptas./mes	14.600 Ptas./mes
Grabador/a	39.650 Ptas./mes	14.600 Ptas./mes
Secretaria	39.650 Ptas./mes	14.600 Ptas./mes
GRUPO III: Personal de Movimiento SUBGRUPO «A» Estaciones o Administraciones		
Jefe de Estación de 1	42.025 Ptas./mes	22.300 Ptas./mes
Jefe de Estación de 2	42.025 Ptas./mes	22.300 Ptas./mes
Jefe de Admón. de 2	42.000 Ptas./mes	19.100 Ptas./mes
Administrador en ruta	36.200 Ptas./mes	10.545 Ptas./mes
Taquilleros/as	39.750 Ptas./mes	16.470 Ptas./mes
Factor	39.750 Ptas./mes	16.470 Ptas./mes
Mazos	1.295 Ptas./día	15.500 Ptas./mes
Mozos mitad jornada	647 Ptas./día	7.750 Ptas./mes
SUBGRUPO «B» Transporte de Viajeros		
Jefe de Tráfico de 1	46.400 Ptas./mes	30.000 Ptas./mes
Jefe de Tráfico de 2	46.200 Ptas./mes	26.690 Ptas./mes
Jefe de Tráfico de 3	42.200 Ptas./mes	19.000 Ptas./mes
Inspectores	1.430 Ptas./día	23.110 Ptas./mes
Conductor Perceptor	1.435 Ptas./día	31.250 Ptas./mes
Conductor	1.395 Ptas./día	19.900 Ptas./mes
Cobrador	1.325 Ptas./día	15.630 Ptas./mes
Cobrador-taquillero	1.325 Ptas./día	15.630 Ptas./mes

ACUERDO de 8 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Automóviles Portillo, S.A. de ámbito interprovincial.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Automóviles Portillo, S.A., recibido en esta Dirección General de Trabajo y S.S., con fecha 15 de junio de 1987, suscrito por la representación de la Empresa y de los trabajadores con fecha 21 de mayo 1987, y de conformidad con lo dispuesto en el artº 902 y 3 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias, esta Dirección General de Trabajo y S.S.

A CUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de ámbito Interprovincial, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Sevilla, 8 de julio de 1987.— El Director General, Faustino Díaz Fernández.

IX CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «AUTOMOVILES PORTILLO, S.A.»

Artº. 1º. Ambito territorial. Este Convenio de ámbito interprovincial afectará a la Empresa «Automóviles Portillo, S.A.», será de aplicación en todos los Centros de Trabajo existentes en las provincias de Cádiz y de Málaga e, igualmente, en aquellas otras que pudieran establecerse, ya sean dentro del ámbito territorial de las dos provincias enunciadas o en localidades de provincias diferentes.

Artº. 2º. Ambito personal. Este Convenio afectará durante su período de vigencia a la totalidad de los trabajadores de la Empresa «Automóviles Portillo, S.A.» ya sean fijos, eventuales o interinos y a los que ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

Artº. 3º. Vigencia y duración. La vigencia de este Convenio se establece por dos años.

En cuanto a su duración, la misma abarca desde el día 1º de enero de 1987 hasta el día 31 de diciembre de 1988.

Sin perjuicio de la duración establecida, con efecto de 1º de enero de 1988, se procederá a la revisión de la tabla salarial y de los conceptos económicos del mismo en base al 115 por 100 de la previsión de inflación del Gobierno para el año 1988.

Artº. 4º. 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 del Convenio habrá de formularse al menos con tres meses de antelación a la fecha de la terminación o a la de sus prórrogas. Si la denuncia no se llavara 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 durante dicho año en igual proporción que lo haya experimentado el I.P.C. respecto de los doce meses anteriores al de la fecha de conclusión del Convenio.

Artº. 5º. Ingreso de nuevo personal. El ingreso de nuevo personal se formalizará mediante contrato escrito. Asimismo, podrán celebrarse contratos de duración determinado en los casos y forma previstas por la legislación vigente.

Artº. 6º. Salarios. Las retribuciones salariales aplicables al personal de la Empresa durante el año 1987 serán las que figuran en la correspondiente tabla, las cuales aparecen incrementadas en un 7 por 100 (siete por ciento).

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra que resultara de

dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, de conformidad con la tabla de revisión salarial que se adjunta a este Convenio y como anexo número 4. Tal incremento se abonará con efecto de 1º de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados y demás conceptos económicos para realizar los aumentos pactados en dicho año.

Teniendo en cuenta que la duración de este Convenio se fija en dos años, la anterior cláusula de revisión salarial se aplicará igualmente para el año 1988, si bien tomando como referencia el IPC previsto para el año 1988 y aplicando los criterios recogidos en la tabla de revisión para igual año que como anexo número 4 se une al texto.

La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente al año 1987 durante el primer trimestre de 1988, y la correspondiente al año 1988, durante igual período de 1989.

Artº. 7º. Aumentos por años de servicio. El personal de plantilla fijo percibirá en concepto de aumento por dos años de servicio dos bienes del cinco por ciento y cinco quinquenios del diez por ciento. Servirá de módulo a los efectos de cálculo de este complemento por antigüedad el salario base de este Convenio, según oparece reflejado en la primera columna de la tabla salarial.

En todo caso, los aumentos por años de servicio para el personal de nueva contratación se ajustarán a lo dispuesto en el número 2, del artículo 25º, de la Ley número 8/80 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

Artº. 8º. Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

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

Gratificaciones extraordinarias a devengar durante el año 1987

15 de marzo	25 días más antigüedad.
15 de abril	15 días más antigüedad.
15 de junio	30 días más antigüedad.
15 de agosto	15 días más antigüedad.
15 de octubre	15 días más antigüedad de 7,5 d.
15 de diciembre	30 días más antigüedad

Gratificaciones extraordinarias a devengar durante el año 1988

15 de febrero	20 días más antigüedad.
15 de abril	20 días más antigüedad.
15 de junio	20 días más antigüedad.
15 de agosto	20 días más antigüedad.
15 de octubre	20 días más antigüedad.
15 de diciembre	30 días más antigüedad.

Las referidas gratificaciones extraordinarias compensan al personal de la Empresa de las de carácter obligatorio establecidas en el artículo 31º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de las que figuran en la Ordenanza Laboral para las Empresas 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.

Artº. 9º. Plus de asistencia. Para aquellas categorías profesionales que expresamente se detallan en la tabla salarial, se abonará por día efectiva de trabajo un plus de asistencia en la cuantía allí recogida.

Artº. 10º. Plus de transporte. Para todas las categorías profesionales expresadas en la tabla de salarios, se abonará un plus de transporte en la cuantía que en cada una se especifica.

Artº. 11º. Conservación de material. El personal de Conductores y Conductores-perceptores, en concepto de percepción por conservación de material percibirá la cantidad de 49,00 pesetas por día efectivo de trabajo. Esta percepción dejará de devengarse