

Terreno ubicado en el Partido Rural de «Los Llanos», lindante al Sur con la Carretera Coin-Mijas (MA-485), al Este con terreno propiedad de D. Alonso Ordóñez Guerrero, al Norte con terreno propiedad de D. Juan Marmolejo González y D. José Fuentes Ríos y al Oeste con tierras de este último. Tiene una superficie de 11.038,74 m<sup>2</sup>.

Sevilla, 14 de marzo de 1989

MANUEL GRACIA NAVARRO  
Consejero de Gobernación

**ORDEN de 14 de marzo de 1989, por la que se presta conformidad a la cesión gratuita de una parcela, propiedad del Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz), al Patronato Municipal de la Vivienda.**

En el expediente instruido al efecto por dicho Ayuntamiento se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 79.2 del Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, artículos 109.2, 110.1 y 111 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales, Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley 6/1983, de 21 de julio, Circular de 14 de septiembre de 1951, y demás preceptos de general aplicación.

El Decreto 2/1979, de 30 de julio, en relación con el artículo 13.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre, confiere a esta Consejería competencias en materia de disposición de bienes de propios de las Corporaciones Locales.

En su virtud, al amparo de la legislación invocada, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.4 de la Ley 6/1983, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma, he tenido a bien disponer lo siguiente:

Prestar conformidad a la cesión gratuita de una parcela, propiedad del Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda (Cádiz) a fin de dar cumplimiento a los acuerdos adaptados por el Ayuntamiento Pleno en sesiones celebradas los días 7 de julio de 1988 y 19 de septiembre de 1988, respectivamente, y previa publicación en el B.O.P. de Cádiz núm. 214 de 15 de septiembre de 1988 y cuya descripción es la siguiente:

Parcela de terreno de 31.071,23 m<sup>2</sup> de superficie, situada en El Pago Almendral, con los siguientes linderos: al Norte, fincas de D. José Mora Fernández, Antonio Seco Muñoz, Nicolás Medina Cantero y Francisco Vidal Campos; al Sur, Fincas de Guadalupe Ayllón Silva, Francisco Ayllón Silva y Antonio Torrejón Pavón; al Este, Camino de la Atalaya; al Oeste, Antigua Vía Férrea.

Sevilla, 14 de marzo de 1989

MANUEL GRACIA NAVARRO  
Consejero de Gobernación

## CONSEJERIA DE FOMENTO Y TRABAJO

**ACUERDO de 6 de febrero de 1989, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por el que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectiva de Trabajo de ámbito interprovincial, de la empresa Damas, SA.**

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Damas, S.A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 6 de febrero de 1989, suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores con fecha 24 de enero de 1989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspasa de competencias, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

### 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 febrero de 1989.- El Director General, Ramón Marrero Gómez.

### ACTA

#### ASISTENTES:

Representación de la empresa:

Germán Salvador Pérez, Fernando Rendón Sainz, Pedro Santos Delgado, y Antonio de la Vega Jiménez.

Representación de los trabajadores:

Francisco Delgado Hernández, Juan Alcón Zafra, Rafael Barrera Hinestrasa, Pedro Domínguez Fernández, Miguel Martín Fernández, Lorenzo Sónchez Márquez, Joaquín Verdejo López, Carlos Guerrero Miguel, José M<sup>o</sup> Pichardo Picón, Joaquín Romero Rodríguez, Felipe Suárez Vela, Agustín Orihuela García, Antonia Bernal Navarro, Manuel González Gómez y J. M. Morgado Hernández.

En la ciudad de Huelva, a 23 de enero de 1989.

Siendo las once horas y treinta minutos, se reúnen en el despacho de la dirección de Damas, S.A., en Huelva, Avda. de Portugal, 9, las representantes del personal antes mencionados (miembros del Comité de empresa y Delegados de personal en los centros de trabajo de Sevilla y Peguerillas) con los representantes de la empresa también mencionados, a fin de formar la Comisión deliberadora e iniciar las deliberaciones del Convenio de empresa del año 1989.

Por unanimidad de los asistentes se acuerda constituir la Comisión deliberadora con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: Germán Salvador Pérez, Fernando Rendón Sainz, Pedro Santos Delgado, Antonio de la Vega Jiménez, José M<sup>o</sup> Jiménez Cutillas y Andrés García López.

Por la parte social: José M<sup>o</sup> Pichardo Picón, Francisco Delgado Hernández, Juan Alcón Zafra, Pedro Domínguez Fernández, Agustín Orihuela García, Antonio Bernal Navarro, Miguel Martín Fernández, Manuel González Gómez, Rafael Barrera Hinestrasa, Lorenzo Sánchez Márquez, Joaquín Romero Rodríguez y Joaquín Verdejo López.

Se hace constar que la representación de los trabajadores está formada por la mayoría absoluta de los miembros del Comité y Delegados de personal, no excediendo su composición de doce miembros, cual establecen los Arts. 87.1 y 88.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes, con la composición indicada, mutuamente se reconocen como interlocutores válidos y deciden, por unanimidad no designar presidente, por no estimarla necesario. Para moderar las sesiones se establece el procedimiento de que cada representante solicite permiso para hablar al Sr. Secretario, actuando de moderadores D. Germán Salvador Pérez y D. José M<sup>o</sup> Pichardo Picón.

Por unanimidad de los asistentes se designa Secretario de actas al que lo es del Comité de empresa, D. José Joaquín Romera Rodríguez, el cual acepta, estableciéndose que las actas serán firmadas por el Secretario, D. Germán Salvador Pérez y los asistentes que lo deseen.

Acto seguido la Comisión deliberadora del convenio inicia su cometido, manifestando los representantes de los trabajadores que sus pretensiones económicas son incrementar la tabla salarial del convenio existente en un 9%, dejando el texto del convenio tal y como se halla en la actualidad, a excepción de las modificaciones que procedan para adaptarlo a lo vigente de los años 1989 y 1990. Para el segundo año de vigencia solicitan una revisión que consistirá en el porcentaje de la inflación prevista, más dos puntos.

Por la parte empresarial se manifiesta que las pretensiones de los trabajadores son inalcanzables, estableciéndose a continuación las oportunas ofertas y contraofertas.

Tras laboriosa deliberación y discusión, la parte empresarial hace la siguiente oferta:

1) Elevar a 47.675 ptas. los dos pagas extras de Navidad y Verana y a 32.200 ptas. las pagas extras de Beneficios y septiembre.

2) Elevar el importe de las dietas completas que se reseñan en el Art. 10 del Convenio a las siguientes cuantías:

Apartado a) 2.150 ptas.

Apartado b) 2.825 ptas.

Apartado c) 3.150 ptas.

Apartado d) 5.800 ptas.

3) Para el segundo año de vigencia del convenio se incrementarán los conceptos retributivos pactados el primer año en el tanto por ciento de aumento que experimente el I.P.C., en el conjunto nacional, en el período relativo al año natural de 1989 respecto al año natural

de 1988, más un punta.

4) La tabla salarial que se ofrece en este acto.

Los representantes de los trabajadores solicitan la suspensión momentánea de las deliberaciones para estudiar la propuesta de la empresa. Reanudadas las deliberaciones, los representantes de los trabajadores aceptan la propuesta empresarial llegándose a un completo acuerdo de convenio.

Dado el cansancio de las deliberaciones y teniendo en cuenta que varios productores han de desplazarse a su lugar de residencia, se acuerda por unanimidad la celebración de otra reunión al día siguiente, 24 de enero, a las once horas, con la única finalidad de leer el nuevo texto de convenio y firmarlo.

Sin más asuntos de qué tratar, se levanta la sesión extendiéndose la presente acta, de cuyo contenido, como Secretario, doy fe.

## ACTA

### ASISTENTES:

Representación de la empresa:

Germán Salvador Pérez, Fernando Rendón Sainz, Pedro Santos Delgado, y Antonio de la Vega Jiménez.

Representación de los trabajadores:

Francisco Delgado Hernández, Juan Alcón Zafra, Rafael Barreira Hinestroza, Pedro Domínguez Fernández, Miguel Martín Fernández, Lorenzo Sánchez Márquez, Joaquín Verdejo López, José M<sup>o</sup> Pichardo Picón, Joaquín Romero Rodríguez, Agustín Orihuelo García, Antonio Bernal Navarro, Manuel González Gómez.

En la ciudad de Huelva, o 24 de enero de 1989.

Siendo los once horas y treinta minutos, se reúnen en el despacho de la dirección de Damas, S.A. en Huelva, Avda. de Portugal, 9, la Comisión deliberadora del Convenio de la entidad Damas, S.A. a fin de proceder a la lectura y firma del texto del Convenio, según lo acordado en la reunión celebrada en el día de ayer.

Se procede a la lectura del texto del convenio y tablas salariales adjuntas, siendo aprobado y firmado por las partes de conformidad.

Acto seguido se faculta, tan ampliamente como en derecho se requiera, a D. Germán Salvador Pérez y D. José Joaquín Romero Rodríguez para que conjuntamente remitan los actos de negociación de este convenio, junto con el texto de convenio, tablas salariales y demás documentación pertinente a la Autoridad Laboral competente, a efectos de su registro, depósito en el C.M.A.C. y publicación en el BOJA, dentro de los 15 días siguientes a partir del día de hoy, cual preceptúa el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin más asuntos de qué tratar, se levanta la sesión, dándose por concluida la negociación del Convenio Colectivo Interprovincial de la entidad Damas, S.A. y sus trabajadores correspondientes a los años 1989 y 1990, extendiéndose la presente acta, por triplicado ejemplar, que leen, aprueban y firman los presentes en el lugar y fecha indicado.

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA DAMAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES AÑOS 1989 y 1990

### CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA DAMAS, S.A. Y SUS TRABAJADORES, SUSCRITO EN 1989 ENTRE LA DIRECCION 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 ambos partes y afectando 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:

a) El personal sanitario, por las características especiales que concurren en la realización de sus servicios.

b) Las personas excluidas del ámbito de aplicación de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores.

c) 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.

d) El personal subrogado de la empresa La Estellesa, S.A. de Automóviles, que se rige 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 1989, 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 1990 inclusive.

Art. 3. Denuncia y prórroga.

El presente convenio, llegado su vencimiento, se prorrogará tácitamente por años sucesivos, si na mediare denuncia alguna por cualquiera de la 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 formo, ambas partes están obligados a iniciar la nueva negociación del mismo.

Art. 4. Garantía personal.

Las situaciones personales individuales, que excedon de lo pactado en este texto, en su conjunto y en cómputo anual, serán respetadas íntegramente por lo empresa, manteniéndose estrictamente como garantía personal.

Art. 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del Convenio queda condicionada a 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 todo índole establecidas en este Convenio, sustituyen, absorben y compensan en su totalidad a las que antes de la vigencia de este texto rigieren (ya lo fuesen par convenio anterior, por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresarial, de cualquier tipa o naturaleza, e incluso por aquéllas otras de origen legal, reglamentario, etc.

Tadas 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 reglamentarias que en el futuro se dicten.

#### CAPITULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 7.

La organización práctico 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 lo aplicación de las medidas disciplinarias oportunas.

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

El Comité de empresa será informado y oído previamente en lo

implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, así como en 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 corresponda:

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

B) Aumentos por antigüedad: El personal de plantilla fijo de 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 anexa.

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 anexa.

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 vacaciones 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, carrea, preparación de billeteaje y liquidación de recaudación.

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

c) La compensación por toma y deja del servicio, cuando proceda.

d) Las horas de espera y/o presencia en aquellas líneas y servicios en las que proceda el abono de este concepto, cuando concurren determinadas circunstancias con arreglo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y Real Decreto 2001/83. 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 considera necesaria 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 toma 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 ponderada, por lo que cualquier cuestión que pudiere 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 toma 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, la 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 incluidas 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 extraor-

dinarias de Navidad y Verano se abonarán respectivamente los días 21 de diciembre y 16 de julio, en cuantía de 47.675 ptas. 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 32.200 ptas. cada una de ellas.

Las citadas gratificaciones se abonarán a cada productor sea cual fuere su remuneración, antigüedad en el 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 ptas. y ochenta céntimos por billete.

De 40 a 60 billetes expendidos, percibirá 5 ptas. y sesenta y siete céntimos por billete.

De 60 a 70 billetes expendidos, percibirá 3 ptas. y cuarenta céntimos por billete.

Cada billete que exceda de 70 al día percibirá veintiún 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, (o 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 de 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 2.150 ptas. distribuidas en 742 ptas. para el almuerzo, otras 752 ptas. para la cena y 646 ptas. para alojamiento y desayuno.

b) Servicios discrecionales provinciales y comarcales: El importe, será de 2.825 ptas. distribuidas en 988 ptas. para el almuerzo, otras 988 ptas. para la cena y 849 ptas. para el alojamiento y desayuno.

c) Servicios discrecionales nacionales y paso a Portugal: El importe será de 3.150 ptas. distribuidas en 1.102 ptas. para el almuerzo, otras 1.102 ptas. para la cena y 946 ptas. para alojamiento y desayuno.

d) Servicios discrecionales internacionales (excepto Portugal): El importe será de 5.800 ptas., distribuidas en 2.030 ptas. para el almuerzo, otras 2.030 ptas. para la cena y 1.740 ptas. para alojamiento y desayuno.

##### Art. 11. Pago de haberes.

El pago de haberes o 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 las que afecta 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 las 7 días de la semana. Sin perjuicio de la

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, o 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 con las actividades anteriores que por índole de su función sea necesario.

Los 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 semanal, y si en algún caso, imputable a la empresa, no pudieren disfrutar del día festivo o 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 ellos 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 o 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 bocadillo, en su caso, no tendrá consideración de jornada de trabajo.

Respecto a jornada se ha de concretar:

A) Para el personal de garage, 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 indumentario 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 horas a 15 horas 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 horas a 14 horas y de 15 horas 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 horas y 15 minutos a 14 horas y de 16 horas a 18 horas y 50 minutos.

Los sábados: Descansará el «grupo A» (50% de los productores) y trabajará de 9 horas a 13 horas 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 uno 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 iniciado a partir del momento en que el productor tiene obligación de presentarse en el garage 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 garage 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 uno semana, de lunes a sábado, existiese algún día festivo (de los 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 días 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.

Dada 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. Vocaciones.

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 afecto 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 alumbromiento de esposa y por muerte o enfermedad grave del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietas, 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 o 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. Retirada 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 privado de su permiso de conducir, ésta 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 cobronza, 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. 21. Premio de jubilación.

La empresa gratificará con 1.929 ptas. por cada año de servicio o 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 jubila-

ción, y perderá el derecho o percibirla si, cumplida la edad voluntaria o mínima de jubilación, permaneciera 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 5.425 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 2.700 ptas. por cada nuevo hijo, previa la presentación del Libro de Familia.

Art. 24. Ayudas económicas por enfermedad y accidente de trabajos.

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 mejor voluntario 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 voluntario 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 o caecido 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 percibió 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 comprobare que la dolencia ha sido simulada o que, aun siendo cierta, se ha prolongado maliciosamente el tiempo de la «baja», o que durante lo mismo 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 o que afecto 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 se 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 provocado por accidente o enfermedad, originados independientemente de la vo-

luntad 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 radioactiva.
- 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 1.200.000 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 o su concesión, por descuento en el recibo salarial.

La cantidad máximo 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 autoriza 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 a el Jefe de Taller (según los casos) y que deba trasladarse al taller para reparación o revisión, o regresar del mismo una vez reparado o revisado, coincidiendo con las 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 a 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 primera, Oficial de segunda, Oficial de tercera, Mozo-Especialista, Engrasador y personal de Almacén del centro de trabajo de Peguerillas la cantidad de 136 ptas. por cada día que asistan al trabajo en dicha 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 le 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, sahariana 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 lavacaches: se les facilitará dos monas y un par de botas de agua cada año.

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

Por otra parte, al personal de taller se les proveerá de dos monas cada año, y al engrasador se les 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 uno central sindical el importe de la cuota mensual que tal productor deba abonar, o lo 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 determinada.

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 a 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 de trabajo 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 la empresa de los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de los mismos 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 o 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 ello suponga incidencias que afecten al volumen de empleo.

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

Ser informado 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 aún 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 despedido o la sanción no se basen en la actuación del trabaja-

dor 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 afiliadas 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 oportuno.

### 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: RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1990

#### Art. 38:

Los conceptos retributivos pactados en este texto se incrementarán, con efectos del 1 de enero de 1990, en el tanto por ciento de aumento que experimente el I.P.C., en el conjunto nacional, en el período relativo al año natural de 1989 respecto al año natural de 1988, más un punto, es decir una unidad de porcentaje.

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

### DISPOSICIONES FINALES

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 Transporte por Carretera y legislación laboral que se halle en vigor en cada momento.

Huelva, 24 de enero de 1989.

### TABLA SALARIAL - 1989 ANEXA

Categoría	Suelo o Salario base	Asignación de Pto. de Trab.
<b>GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>		
Ingenieros y Licenciados	78.876 Pts/mes	48.574 Pts/mes
<b>GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
Jefe Advo.	52.205 Pts/mes	32.912 Pts/mes
Subjefe Advo.	49.765 Pts/mes	31.550 Pts/mes
Cojero	47.609 Pts/mes	28.316 Pts/mes
Oficial 1 Advo.	47.609 Pts/mes	28.316 Pts/mes

Oficial 2 Advo.	45.623 Pts/mes	19.407 Pts/mes
Auxiliar	44.999 Pts/mes	16.570 Pts/mes
Grabador/a	44.999 Pts/mes	16.570 Pts/mes
Secretaria	44.999 Pts/mes	16.570 Pts/mes

### GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO SUBGRUPO «A»

#### Estaciones o Administraciones

Jefe de Estación de 1	47.694 Pts/mes	25.308 Pts/mes
Jefe de Estación de 2	47.694 Pts/mes	25.308 Pts/mes
Jefe de Admón de 2	47.666 Pts/mes	21.677 Pts/mes
Administrador en ruta	41.083 Pts/mes	11.967 Pts/mes
Taquilleros/as	45.112 Pts/mes	18.692 Pts/mes
Factor	45.112 Pts/mes	18.692 Pts/mes
Mozos	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Mozos mitad jornada	734 Pts/día	8.796 Pts/mes

#### SUBGRUPO «B»

#### Transporte de Viajeros

Jefe de Tráfico de 1	52.659 Pts/mes	34.047 Pts/mes
Jefe de Tráfico de 2	52.432 Pts/mes	30.291 Pts/mes
Jefe de Tráfico de 3	47.892 Pts/mes	21.563 Pts/mes
Inspectores	1.623 Pts/día	26.227 Pts/mes
Conductor Perceptor	1.628 Pts/día	35.465 Pts/mes
Conductor	1.583 Pts/día	22.584 Pts/mes
Cobrador	1.503 Pts/día	17.738 Pts/mes
Cobrador taquillero	1.503 Pts/día	17.738 Pts/mes

#### SUBGRUPO «C»

#### Transporte de Mercancías

Jefe de Tráfico de 1	52.659 Pts/mes	34.047 Pts/mes
Conductor	1.583 Pts/día	23.549 Pts/mes
Palista	1.543 Pts/día	20.031 Pts/mes

#### SUBGRUPO «D»

#### Servicios Auxiliares

Oficial 1 de almacén	47.609 Pts/mes	28.316 Pts/mes
Oficial 2 de almacén	45.623 Pts/mes	19.407 Pts/mes
Auxiliar de almacén	44.999 Pts/mes	16.570 Pts/mes
Expendedor almacén	1.470 Pts/día	18.214 Pts/mes
Engrasador	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Lavacoches	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Guarda	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Mozo	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Mozo-lavacoches	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Limpiadora-lavacoches	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes

### GRUPO IV: PERSONAL DE TALLER

Jefe de taller	52.460 Pts/mes	34.841 Pts/mes
Jefe de Mantenimiento	52.460 Pts/mes	34.841 Pts/mes
Encargado	51.002 Pts/mes	34.841 Pts/mes
Jefe de Equipo	1.632 Pts/día	34.121 Pts/mes
Oficial de 1	1.594 Pts/día	23.072 Pts/mes
Oficial de 2	1.537 Pts/día	20.036 Pts/mes
Oficial de 3	1.475 Pts/día	18.357 Pts/mes
Recepcionista taller	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Mozo taller	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes
Lavacoches	1.470 Pts/día	17.591 Pts/mes

### GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO

Telefonista-Información	45.907 Pts/mes	16.637 Pts/mes
Reparador útiles y herra.	46.304 Pts/mes	17.682 Pts/mes
Cobrador facturas	45.923 Pts/mes	16.643 Pts/mes
Limpiadora	1.435 Pts/día	10.514 Pts/mes

Huelva, 24 de enero de 1989.

## CONSEJERIA DE AGRICULTURA Y PESCA

RESOLUCION de 22 de febrero de 1989, de la Dirección General de Pesca, por la que se establecen determinados planes especiales de Pesca.

El Decreto 280/1986, de 8 de octubre (BOJA núm. 102 de 11 de noviembre) sobre construcción, reconversión y modernización de la flota pesquera andaluza, en el artículo 25 faculta al Director General de Pesca a establecer Planes Especiales con la finalidad de fomentar una determinada actividad pesquera de especial interés en un puerto a una zona, o la reconversión parcial o total de una flota.

Con este fin, por Resolución del Director General de Pesca de 3 de noviembre de 1986 (BOJA núm. 108 del 15 de diciembre) fueron aprobados tres Planes Especiales de Pesca.

El cumplimiento de alguno de los objetivos marcados en estos Planes, las dificultades encontradas en otros y de modo especial, las modificaciones introducidas en la legislación básica en materia de ordenación del sector pesquero, en aplicación de las directrices de la política pesquera comunitaria, aconsejan la revisión de estas medidas especiales y su ampliación a otros supuestos.

Por todo ello, he tenido a bien,

### DISPONER:

#### Artículo 1º.

Al amparo del art. 25 del Decreto 280/86, de 8 de octubre sobre construcción, reconversión y renovación de la flota andaluza, se establecen los siguientes Planes Especiales:

I. Plan Especial de Reconversión para Embarcaciones de Arrastre Menores de 12 metros de eslora entre perpendiculares.

II. Plan Especial de Reconversión de Embarcaciones Dedicadas a la Actividad Marisquera con Arte de Rastro.

III. Plan Especial de Reconversión para Embarcaciones con Graves Dificultades para cumplir la normativa vigente en materia de protección de los recursos.

IV. Plan Especial de Fomento en Modalidades Protegidas de Pesca.

V. Plan Especial de Mejora de las Condiciones de Seguridad, Sanitarias y de Habitabilidad a bordo de la flota andaluza.

#### Artículo 2º.

1. Para los Planes Especiales de Reconversión de los apartados I, II, III, se establecen las siguientes ayudas:

a) Embarcaciones inferiores a 5 T.R.B, hasta 500.000 ptas. por T.R.B.

b) Embarcaciones superiores a 5 T.R.B, hasta 100.000 ptas. por T.R.B.

En ningún caso la ayuda podrá superar la cantidad de 400.000 ptas.

2. Para el Plan de Especial del Apartado II se establece, además, para modalidades de pesca alternativa, las siguientes ayudas:

a) Embarcaciones inferiores a 5 T.R.B, hasta 250.000 ptas.

b) Embarcaciones superiores a 5 T.R.B, hasta 50.000 ptas.

3. Para Planes Especiales de Fomento de la actividad pesquera de los apartados IV y V del artículo anterior, se establecen ayudas que pueden alcanzar el 50% del coste aceptado de la inversión a realizar, cuando se refieran a proyectos de modernización de embarcaciones o construcción de nuevas unidades, contemplados en los Programas I y III del Decreto 280/86.

#### Artículo 3º.

En cualquier supuesto, los proyectos que se presenten al amparo del artículo anterior, deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Reunir los requisitos establecidos por la normativa comunitaria (Reglamento C.E.E. 4028/86) y por la legislación básica del Estado en materia de estructuras del sector pesquero.

2. Que la suma de las ayudas asignadas a un proyecto por los distintos Organismos Públicos, no supere el porcentaje global de las subvenciones nacionales y comunitarias admitidas por dicha normativa.

#### Artículo 4º.

Para el otorgamiento de las ayudas se atenderá a la longitud de la embarcación media para su eslora entre perpendiculares, de acuerdo con las siguientes normas de procedimiento.

1. Tendrán prioridad los siguientes proyectos.

a) Los proyectos de construcción y modernización de embarcaciones menores de 9 metros.

b) Los proyectos de modernización de embarcaciones superiores a 9 metros con un coste aceptado de inversión inferior a 3.500.000 ptas. por proyecto.

2. Cuando se trate de proyectos de construcción de embarcaciones de 9 metros y de modernización de estas que superen los límites establecidos en el punto b) del apartado anterior, los armadores deberán presentar previamente solicitud para ocojerse a las ayudas nacionales y comunitarias contempladas en el Reglamento (C.E.E.) 4028/86 y el Real Decreto 219/87.

3. Las ayudas a embarcaciones mayores de 9 metros contempladas en el apartado anterior, se tramitarán al amparo de la Orden de 15 de junio de 1988, (BOJA núm. 71 de 13 de septiembre), pero tanto su otorgamiento como su cuantía dependerán de las disponibilidades presupuestarias, una vez hecha la previsión de atención a los proyectos de embarcaciones menores de 9 metros y de proyectos de modernización menores de 3.500.000 ptas.

#### Artículo 5º.

En los supuestos de reconversión de embarcaciones que impliquen costes de adaptación de éstas a la nueva modalidad de pesca y en los supuestos de modernización de embarcaciones, deberán cumplirse las siguientes condiciones:

1. La ayuda debe ser destinada a alguna de las finalidades contempladas en el Anexo 1.

2. Las inversiones a realizar no podrán exceder del 50% del valor de una embarcación nueva de las mismas características.

3. En todos los casos anteriores y para embarcaciones de hasta dos años, los armadores deberán razonar la adquisición de los equipos a demostrar que adoptan nuevas tecnologías.

4. No se tendrá en cuenta la adquisición de equipos de segunda mano. No obstante, podrán subvencionarse las adquisiciones de motores revisadas por su fabricante o por su representante oficial y vendidos con certificado de garantía.

5. Las solicitudes deberán presentarse previamente a la modernización de la embarcación o de la adquisición de los equipos.

#### Artículo 6º.

1. Las solicitudes que se acojan a las ayudas de la presente Resolución, además de lo establecido en el artículo 3 del Decreto 280/86, deberán cumplimentar la siguiente documentación:

a) Presupuesto desglosado por conceptos de los obras a realizar y de las equipos a adquirir sin inclusión del Impuesto sobre el Valor Añadido (I.V.A.) recuperable.

b) En los supuestos de adquisición de motor será necesario, además, presentar certificado de autorización del cambio de motor.

2. El beneficiario dispondrá de un período de seis meses contados a partir de la fecha de resolución de su solicitud, para llevar a cabo las obras o instalación de equipos, salva causas de fuerza mayor alegadas en dicho período, Transcurrido éste quedará anulada la resolución.

3. Para el pago de subvención, además de lo establecido en el artículo 4º del Decreto 280/86, se deberá presentar la siguiente documentación.

a) En el supuesto de nueva construcción, certificado del registro del buque y de las pruebas de estabilidad del mismo y facturas de los equipos instalados.

b) En el supuesto de modernización, facturas tanto de las obras realizadas como de los equipos instalados.

c) En el supuesto de adquisición de motores, certificado acreditativo de la instalación del motor.

4. El beneficiario de una subvención por adquisición de equipos no podrá enajenarlos en un período de dos años, salva autorización expresa de la Dirección General de Pesca. El incumplimiento de este requisito dará lugar a las acciones legales correspondientes.

### I. PLAN ESPECIAL PARA EMBARCACIONES DE ARRASTRE MENORES DE 12 METROS.

#### Artículo 7º.

Podrán acogerse a este Plan las embarcaciones que sienda menores de 12 metros cumplan los siguientes requisitos.

1º. En la Región Suralatántico, estar inscritas en el Censo de Embarcaciones de Arrastre Menores de 35 T.R.B., publicado periódicamente por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, al amparo de la Orden Ministerial de 7 de mayo de 1987.

2º. En el Mediterráneo, estar autorizadas para ejercer la pesca con artes de arrastre.

#### Artículo 8º.

Las ayudas contempladas en el artículo anterior serán destinadas a las siguientes finalidades.

1. Construcción de una nueva embarcación que reúna los requisitos de tonelaje y eslora establecidas para ejercer la actividad de arrastre.

2. Adquisición de artes y castes de adaptación del buque, en el