

Núm. expediente: SC.039.CA/96.  
Beneficiario: Motelba, S.C.A.  
Municipio y provincia: Jerez de la Frontera (Cádiz).  
Subvención: 425.000 ptas.

Núm. expediente: SC.041.CA/96.  
Beneficiario: Arlekín, S.C.A.  
Municipio y provincia: Setenil de las Bodegas (Cádiz).  
Subvención: 800.000 ptas.

Núm. expediente: SC.044.CA/96.  
Beneficiario: Josefina, S.C.A.  
Municipio y provincia: Cádiz.  
Subvención: 375.000 ptas.

Núm. expediente: SC.006.CO/97.  
Beneficiario: El Lapicero, S.C.A.  
Municipio y provincia: Córdoba.  
Subvención: 5.000.000 ptas.

Núm. expediente: SC.004.GR/96.  
Beneficiario: El Tale, S.C.A.  
Municipio y provincia: Orce (Granada).  
Subvención: 1.200.000 ptas.

Núm. expediente: SC.001.HU/97.  
Beneficiario: Electromecánica Olivares, S.C.A.  
Municipio y provincia: Huelva.  
Subvención: 900.000 ptas.

Núm. expediente: SC.032.MA/96.  
Beneficiario: Monda Forestal, S.C.A.  
Municipio y provincia: Monda (Málaga).  
Subvención: 1.000.000 ptas.

Núm. expediente: SC.044.MA/96.  
Beneficiario: Sierra Prieta, S.C.A.  
Municipio y provincia: Alozaina (Málaga).  
Subvención: 1.000.000 ptas.

Núm. expediente: SC.020.SE/96.  
Beneficiario: Codelsur, S.C.A.  
Municipio y provincia: Alcalá de Guadaira (Sevilla).  
Subvención: 3.000.000 ptas.

Núm. expediente: SC.037.SE/96.  
Beneficiario: Mármoles La Jareña, S.C.A.  
Municipio y provincia: Martín de la Jara (Sevilla).  
Subvención: 2.800.000 ptas.

Núm. expediente: SC.045.SE/96.  
Beneficiario: Maderas y Muebles Guadalcanal, S.C.A.  
Municipio y provincia: Guadalcanal (Sevilla).  
Subvención: 900.000 ptas.

Núm. expediente: SC.057.SE/96.  
Beneficiario: Agrofer, S.C.A.  
Municipio y provincia: Valencina de la Concepción (Sevilla).  
Subvención: 380.000 ptas.

Núm. expediente: SC.078.SE/96.  
Beneficiario: Integración de Trabajadores Minusválidos, Saitma, S.C.A.  
Municipio y provincia: Sevilla.  
Subvención: 770.000 ptas.

Núm. expediente: SC.079.SE/96.  
Beneficiario: Almacenes Cincotex, S.C.A.  
Municipio y provincia: Sevilla.  
Subvención: 500.000 ptas.

Núm. expediente: SC.087.SE/96.  
Beneficiario: Colectivo Ideas, S.C.A.  
Municipio y provincia: Sevilla.  
Subvención: 90.000 ptas.

Sevilla, 4 de junio de 1997.- El Director General, Fernando Toscano Sánchez.

*RESOLUCION de 4 de junio de 1997, de la Dirección General de Cooperativas, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la relación de expedientes subvencionados al amparo de la Orden de 5 de mayo de 1995, sobre desarrollo de las medidas de Promoción Cooperativa.

Programa: Acciones Comunitarias.

Núm. expediente: AC.01.AN/97.  
Beneficiario: Cepes/Andalucía.  
Municipio y provincia: Sevilla.  
Subvención: 146.000.000 ptas.

Sevilla, 4 de junio de 1997.- El Director General, Fernando Toscano Sánchez.

*RESOLUCION de 4 de junio de 1997, de la Dirección General de Cooperativas, por la que se hace pública la relación de subvenciones concedidas al amparo de la Orden que se cita.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley General de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Andalucía, esta Dirección General ha resuelto dar publicidad a la relación de expedientes subvencionados al amparo de la Orden de 5 de mayo de 1995, sobre desarrollo de las medidas de Promoción Cooperativa.

Programa: Fomento del Asociacionismo.

Núm. expediente: AS.01.AN/97.  
Beneficiario: Faecta.  
Municipio y provincia: Sevilla.  
Subvención: 30.875.000 ptas.

Núm. expediente: AS.02.AN/97.  
Beneficiario: Cepes-Andalucía.  
Municipio y provincia: Sevilla.  
Subvención: 10.000.000 ptas.

Sevilla, 4 de junio de 1997.- El Director General, Fernando Toscano Sánchez.

*RESOLUCION de 4 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa BS Interservice, SA. (7100502).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la empresa BS Interservice, S.A. (Código de Convenio 7100502), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social en fecha 27 de

mayo de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 16 de abril de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 4 de junio de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

BS INTERSERVICE S.A.

#### IV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA ZONA 6

##### CAPITULO I

###### Art. 1. Ambito.

El presente Convenio Colectivo de empresa tendrá los siguientes:

1. Funcional. Todos los centros de trabajo que la empresa BS Interservice tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en los centros de trabajo de Sevilla, Cádiz, Málaga y Granada, así como en sus respectivas provincias.

2. Personal. El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa, a excepción de los citados en los arts. 2.1.a. y 1.c. del vigente Estatuto de los Trabajadores y del denominado personal exento cuya relación se incluye en Anexo I del Convenio, cuyas condiciones salariales se fijarán individualmente, siéndoles de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

3. Temporal. El presente convenio entrará en vigor en la fecha de aprobación del texto articulado. En cuanto a los efectos económicos, su vigencia será la del 1 de enero de 1997 concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1999. Los efectos económicos de las dietas, serán de aplicación a partir de la firma del acta de acuerdos.

###### Art. 2. Prórroga.

De no mediar denuncia, con los requisitos contenidos en el artículo siguiente, el convenio se entenderá prorrogado, a su término, de año en año, en sus propios términos.

###### Art. 3. Denuncia.

El convenio se entiende denunciado desde la fecha de la firma del texto articulado, sin más requisitos.

Una vez denunciado y al término de su vigencia, se seguirá aplicando hasta la negociación y firma del nuevo convenio.

###### Art. 4. Revisión.

Durante su vigencia, no se producirán otras revisiones que las previstas y pactadas en el presente texto articulado.

###### Art. 5. Unidad del Convenio.

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, que forma un todo relacionado e inseparable y a efectos de su correcta aplicación, será considerado global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría o condiciones individuales, en su caso.

Si por disposición legal de rango superior, se establecieran condiciones más favorables a las pactadas por cualquier concepto, éstas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose las más favorables en cómputo anual y global, si resultasen más beneficiosas para el trabajador.

###### Art. 6. Absorción.

Las disposiciones legales futuras, pactos, acuerdos o convenios de rango superior, que conlleven una variación en todos o algunos de los conceptos retributivos existentes, o que sean creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si considerados en su totalidad, superan el nivel de éste, entendiéndose, en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

###### Art. 7. Condiciones personales.

Se respetarán, a título estrictamente individual, las condiciones que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

#### CAPITULO II

##### Ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses

###### Art. 8. Ingresos.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, si así se hace constar por escrito. Dicho período será variable según los tipos de puestos de trabajo a cubrir, sin que puedan exceder de los siguientes:

Jefes Administrativos: Tres meses.

Administrativos: Un mes.

Subalternos: Un mes.

Técnicos Reparadores: Un mes.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en los supuestos de ingresos para cubrir puestos de libre designación de la Dirección de la empresa, como son los puestos que impliquen mando o sean de confianza.

###### Art. 9. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Jefes Administrativos: 1 mes.

Administrativos: 15 días.

Subalternos: 15 días.

Técnicos: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso antedicho.

###### Art. 10. Clasificación profesional.

Es función de la Dirección de la empresa asignar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa procurará, en las categorías de convenio, cubrir las vacantes existentes en base a la promoción interna de los trabajadores existentes en la plantilla.

CAPITULO III

Organización del Trabajo

Art. 11.

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, quien la ejercerá a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de la actividad laboral y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes o propias de la actividad de la empresa.

La iniciativa de adopción de los sistemas productivos o de organización de las tareas administrativas, así como de las normas de incentivación de dichos sistemas, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones o departamentos determinados, a centros de trabajo o unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo, debiendo de realizarse de mutuo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Art. 12. Sistemas de primas para Técnicos reparadores.

Las partes firmantes del presente convenio, mantienen el contenido y posterior desarrollo del denominado sistema de primas que fue implantado y aceptado en los anteriores convenios, de acuerdo con las siguientes definiciones e incentivos:

1. Primas a los Técnicos. El sistema de primas que se pacta, prima tres conceptos relacionados con el trabajo de los técnicos, que son los siguientes:

- Calidad.
- Cobros.
- Productividad.

1.1. Prima de calidad. La calidad óptima de una intervención se produce cuando el aparato objeto de reparación es reparado en una sola visita del técnico o reparador.

Para el pago de dicha prima se establece un índice llamado C por medio de la fórmula siguiente:

$$C = \frac{\text{Num. Avisos terminados en 1.ª visita}}{\text{Núm. Avisos totales realizados}}$$

Núm. Avisos totales realizados

Cuando este índice C es igual o superior a =0,75 (75% de avisos terminados en 1.ª visita) la calidad del trabajo se considera normal o aceptable) comenzando el derecho a la percepción de la prima de calidad.

Para un índice C= 1 (100% de avisos terminados en 1.ª visita) la calidad es óptima, adquiriéndose el derecho a la percepción de la totalidad de la prima que se verá incrementada cuanto mayor número de intervenciones haya realizado el técnico.

La fórmula a aplicar para el cálculo en base mensual de esta prima de calidad (PC) es la siguiente:

Para C mayor de 0,75, prima de calidad es = 50 ptas. x núm. reparaciones terminadas en 1.ª visita x C.

Para C menor de 0,75, prima de calidad = 0.

Esta prima de calidad cuya percepción estaba en 125 ptas. por reparación, pasa a ser de 50 ptas. El resto de la prima y considerando el promedio de la prima de calidad

cobrada por los técnicos reparadores en el año 1996, pasa a la tabla salarial, fijándose la misma en 110.000 ptas. año abonándose dicha cantidad en 14 pagas.

Prima de Cobros.

Forma parte del trabajo del técnico el cobro al cliente de la intervención efectuada siempre y cuando y en función de las condiciones del aparato a reparar, tal intervención deba de ser pagada por el cliente, para lo cual se establece la denominada Prima de Cobros.

Para ello se establece un índice K bajo la fórmula siguiente:

$$K = \frac{\text{Núm. intervenciones cobradas}}{\text{Núm. intervenciones cobrables}}$$

Núm. intervenciones cobrables

Si K es inferior a 0,8 (80% de posibles cobros realizados) no existe percepción económica de dicha prima.

Si el índice es K = 1 (100% de posibles cobros efectuados) la retribución correspondiente a esta prima es del 8% de los ingresos efectuados por el técnico ó del 8,5% si la facturación individual y en cómputo mensual supera las 525.000 ptas.

Por ello, la fórmula a aplicar para el cálculo de esta prima de cobros (pk) en base mensual, es la que sigue:

Para K mayor de 0,80, PK = ingresos totales x 8% ó 8,5%, según escalado de condiciones de dicha prima de cobros.

Para K menor de 0,80, PK = 0.

Prima de Productividad.

Esta prima trata de remunerar la realización por parte del técnico de un mayor número de intervenciones válidas cada día, teniendo en cuenta la preparación del trabajo, los desplazamientos necesarios para atender y realizar todos los avisos recibidos cada día y las intervenciones con dificultad relativa diferente, lo que conlleva que aquellas más complejas necesiten un tiempo mayor por parte del técnico para conseguir la perfecta realización de cada reparación.

Para el logro de tales objetivos, se establecen unas tablas baremo de puntuación relativa de las intervenciones posibles dando un valor relativo a cada intervención.

La tabla de baremos por intervención se ha obtenido mediante procedimientos de ingeniería industrial, midiendo, en condiciones normales, las intervenciones en los aparatos de las marcas a las que presta sus servicios la empresa. La puntuación asignada a cada intervención, recoge el diagnóstico de la avería, así como el trabajo necesario para extender la factura, efectuar el cobro (en aquellas intervenciones que deban de ser cobradas) y rellenar adecuadamente el boletín de trabajo.

Además de lo anterior, el sistema asigna un punto a cada intervención en previsión del espacio de tiempo que se consume en el centro de servicio para preparar cada aviso de intervención y tres puntos por intervención como valor medio del desplazamiento en condiciones normales.

En la terminología del sistema significan:

- UTP = Unidad de Tiempo por Preparación.
- UTD = Unidad de Tiempo por Desplazamiento.
- UTT = Unidad de Tiempo de Trabajo.
- UT = UTP + UTD + UTT = Unidades de Tiempo.

La fórmula de cálculo de la prima de productividad es la siguiente:

$$\text{UT/día} \times 48 \text{ ptas. UT.}$$

Para la correcta aplicación del contenido de esta prima, se han de tener en cuenta las siguientes matizaciones:

- Cuando en un mismo domicilio deban de repararse dos aparatos diferentes, sólo se aplicará una vez la UTD (Unidad de tiempo por desplazamiento).
- Las intervenciones no terminadas, no computarán en el cálculo de las UT'S en ninguno de sus sumandos. Una vez terminada, se aplicarán los puntos correspondientes al técnico que haya concluido la intervención.
- Cuando el baremo de una intervención específica no esté incluido en la tabla estándar, de baremos, el encargado estimará un valor UT con criterio de comparación, dando inmediata cuenta al Departamento Técnico para que éste analice la intervención y la incluya en la tabla de baremos.
- Cuando en un mismo aparato haya más de una intervención por dos o más averías totalmente diferentes, el número de UT'S a aplicar será el de la intervención mayor, más la mitad del resto de las intervenciones aplicándose únicamente una UTD y una UTP.
- En el supuesto de acompañamientos, se abonarán los mismos puntos al acompañante que al titular de la nota de la reparación, salvo en lo referente al tiempo de preparación del aviso.
- En los avisos en los que el técnico cobre al cliente solamente el desplazamiento, se le abonarán 3 UTD.

Este sistema de primas se refiere únicamente al año 1997. La empresa ha manifestado su intención de cambiar el actual sistema de primas por otro más actualizado y riguroso, por lo que en el transcurso del presente año, necesariamente, la empresa presentará a la representación de los trabajadores el nuevo sistema. En el caso de no presentar el mismo o entender ambas partes la conveniencia de seguir con el actual, se reunirá la Comisión Negociadora del Convenio en orden a establecer el importe de las primas para los años 1998 y 1999. En cualquier caso y para el establecimiento del nuevo sistema ambas partes habrán de lograr un acuerdo sobre el mismo necesariamente.

#### CAPITULO IV

##### Art. 13. Jornadas y Horarios.

Se establece para los años 1997, 1998 y 1999 una jornada de 1.766 horas anuales efectivas de trabajo.

La jornada se realizará de lunes a viernes, manteniendo los actuales horarios, de acuerdo con el calendario laboral elaborado y en vigor para cada centro de trabajo de la zona.

#### CAPITULO V

##### Art. 14. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones que se fijarán anualmente en el calendario laboral que será confeccionado en los tres primeros meses del año.

En cualquier caso, el derecho a su disfrute se extinguirá el 31 de diciembre del año de L que se trate, disfrutándose proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

El período de vacaciones queda establecido a partir del primer día de la segunda semana de junio hasta el 15 de septiembre.

No obstante lo anterior, se establece que por necesidades de atención a los usuarios, la mitad de la plantilla de cada centro de trabajo como máximo, deberá disfrutar la mitad del período de vacaciones fuera del período estival establecido en el párrafo anterior, siguiendo criterios de rotación anual, salvo que imprescindibles necesidades de

trabajo hagan inviable dicho criterio, lo que se haría con la antelación suficiente para no causar perjuicios al trabajador afectado.

##### Art. 15. Permisos y Licencias.

El trabajador, siempre y cuando avise a la empresa con la antelación posible y con causa justificada, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los supuestos contemplados en Anexo al Convenio.

La prima de los técnicos, en los supuestos anteriores, se retribuirá a la media del mes anterior al disfrute del permiso, si éste fuera retribuido.

##### Art. 16. Horas extraordinarias.

Como norma general, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

No obstante, las horas extraordinarias, por su propia naturaleza, son voluntarias, requiriéndose, la autorización previa de la Dirección de la empresa, para su realización.

Se exceptúan de las reglas anteriores las horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar o prevenir siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes o graves perjuicios a la actividad de la empresa o a terceros, así como en el supuesto de riesgo de pérdida de materias primas.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevisibles o cuya no realización produzca grave quebranto a la actividad de la empresa y las que sean consecuencia de ausencias imprevistas, cambios de turno u otras análogas.

#### CAPITULO VI

##### Retribuciones

##### Art. 17. Definiciones salariales.

Salario base: Es la cantidad mínima garantizada en convenio y que figura en la primera columna de las tablas salariales.

Plus Contratado: Es la cantidad que para categoría o puesto de trabajo, en su caso figura en la columna segunda de las tablas salariales, que se percibe por día natural en proporción a las horas trabajadas.

Primas: Para el personal técnico, las primas de incentivos denominadas de calidad, cobros y productividad se ajustarán al sistema pactado en el capítulo III, tanto en las exigencias para alcanzar los mínimos, que dan derecho a su percepción, como al importe pactado para cada una de ellas.

##### Art. 18. Incrementos salariales.

Para el año 1997, se establece un incremento salarial del 2,6% sobre las tablas salariales del año anterior. Los valores de las primas se ajustarán a lo pactado en cuanto a sus importes, vigencia de las mismas, etc.

Para los años 1998 y 1999 se establece un incremento salarial consistente en el IPC previsto para dichos años.

Para los tres años de vigencia del presente convenio, se establece cláusula de revisión salarial consistente en la diferencia, si existiera, entre el IPC real y el IPC previsto, diferencia que se abonaría en todo caso, antes del 31 de marzo de los años 1998, 1999 y 2000, respectivamente.

Para el personal denominado indirecto, que no tenga establecida prima o variable, se establece una variable consistente en lo siguiente:

La variable se repartirá entre todos los afectados, de forma lineal.

El baremo será el presupuesto anual del centro.

El resultado económico deberá ser positivo.

No será computable a efectos de masa salarial.

Para los años de vigencia del convenio, la variable será (Resultado/Presupuesto x 100 - 100%) sobre el IPC real del año y siempre referido a resultado y presupuesto del centro no pudiendo superar la misma el 20% de dicho resultado positivo.

#### Art. 19. Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio percibirá aumentos periódicos por trienios en las cuantías que se determinen en la oportuna tabla salarial.

La fecha inicial de su cómputo será la de ingreso en la empresa, devengándose desde primero de enero del año de cumplimiento de la anualidad o trienio respectivo, si su fecha de ingreso es anterior a la del 30 de junio y desde primero de enero del año siguiente, si su fecha de ingreso en la empresa es posterior a dicho 30 de junio.

#### Art. 20. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias denominadas de junio y Navidad se abonarán cada una de ellas con 30 días de salario base y plus contratado más antigüedad.

La fecha de pago de las mismas serán los días 30 de junio y 16 de diciembre o el día laborable inmediatamente anterior a los señalados.

#### Art. 21. Dietas.

Para el año 1997, se establecen los valores siguientes:

Desayuno: 242 ptas.  
Comida: 2.124 ptas.  
Cena: 1.429 ptas.  
Alojamiento: 4.123 ptas.  
Total: 7.918 ptas.

Para los años 1998 y 1999 se aplicarán a dichos valores los correspondientes a los aumentos de los IPC previstos para dichos años.

#### Art. 22. Liquidación de haberes.

El pago de los salarios se realizará mediante transferencia bancaria el último día del mes al que correspondan.

#### Art. 23. Prestaciones por ILT.

El absentismo por enfermedad se calcula por centro de trabajo. En el presente caso, el absentismo se calculará como si existiera un solo centro de trabajo.

Para obtener la mejora de prestación de la Seguridad Social, se mantiene el requisito de que el índice de absentismo global, por centro, no supere el 4%.

Si el índice de absentismo fuese inferior al 4% se abonará, en caso de enfermedad, el 100% de la base reguladora resultante, como complemento de empresa por enfermedad durante los primeros 15 días de baja. Si el índice de absentismo superara el 4%, no se abonaría dicho complemento de empresa.

Del decimosexto día de baja en adelante, se abonará el 100% de la base reguladora, sin condicionamiento. La base reguladora del personal técnico en cuanto se refiere a la prima lo será a promedio de la prima alcanzada en los tres últimos meses anteriores a la baja.

## CAPITULO VII

### Prestaciones Sociales

#### Art. 24. Seguro colectivo.

Se mantiene el seguro de vida o por incapacidad permanente absoluta que tiene concertado la empresa con entidad de seguro, de acuerdo con las garantías siguientes:

1. Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) el capital asegurado será de 1.640.000 ptas.

2. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme derivada de accidente no laboral, el capital asegurado será de 3.938.000 ptas.

3. Por muerte o incapacidad permanente absoluta (con resolución administrativa o judicial firme) derivada de accidente de trabajo, el capital asegurado será de 6.590.000 ptas.

4. Por muerte, derivada de accidente de tráfico, el capital asegurado será de 10.000.000 de ptas.

#### Art. 25. Ropa de Trabajo.

Para la previsión de ropa de trabajo a los trabajadores que habitualmente disponen de la misma, se concertará el suministro con una entidad de compra, siendo su uso obligatorio.

En el supuesto que la prenda sufriera deterioro irreparable, como consecuencia del trabajo, la empresa vendrá obligada a su reposición en el plazo máximo de 15 días, estando facultada la empresa para exigir la entrega de las mencionadas prendas.

#### Art. 26. Venta de aparatos.

El personal de plantilla de la empresa, tendrá derecho a la compra de aparatos nuevos, del catálogo de productos existentes, cuya oferta, cuantía, precio, condiciones y plazos de adquisición, serán regulados mediante la emisión de las oportunas normas que serán públicas, para conocimiento de la plantilla y para su estricto cumplimiento.

## CAPITULO IX

### Régimen disciplinario

#### Art. 27. Régimen de Sanciones.

Es facultad de la empresa la imposición de sanciones. La graduación de faltas y sanciones se hará siguiendo las prescripciones que en esta materia están contenidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores y supletoriamente las normas de la derogada Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

En todo caso, se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga al trabajador.

## CAPITULO X

### Comisión paritaria

#### Art. 28. Comisión paritaria.

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano encargado de entender de los conflictos de aplicación, interpretación y vigilancia del mismo, que estará compuesta por dos representantes de la empresa y 2 representantes por parte de la representación de los trabajadores, de entre los componentes de la Comisión Negociadora del convenio, adoptándose los acuerdos por mayoría y teniendo sus resoluciones carácter vinculante.

En los conflictos o reclamaciones derivados de la aplicación o interpretación del contenido de las cláusulas del convenio, será preceptiva la remisión a los mismos, a la comisión paritaria que se establece y sólo después de su resolución, si ésta fuera de desacuerdo, quedará expedita la reclamación en vía jurisdiccional.

Cualquiera de las partes podrá convocar, por escrito razonado detallado, sobre las cuestiones objeto de la reunión, a la otra parte, con una antelación mínima de 15 días hábiles. El lugar de celebración de las reuniones será el del lugar de las reuniones del convenio.

CAPITULO XI

Sindical

Art. 29. Derechos sindicales.

Las partes Firmantes del presente convenio se someten en cuanto a los llamados derechos sindicales, a las prescripciones contenidas en la Ley 8/80, de 10 de marzo, aprobatoria del Estatuto de los Trabajadores y sus modificaciones posteriores de la Ley 11/94, así como a la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85, de 2 de agosto y disposiciones concordantes o/y complementarias.

Art. 30. Cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical, en nómina, siempre que así sea solicitado por el sindicato correspondiente, con la previa conformidad escrita del trabajador afiliado al mismo.

CAPITULO XII

Formación

Art. 31. Formación.

En las horas de formación impartidas por la empresa, un porcentaje del 30% de las mismas, serán por cuenta del trabajador, en cuanto a las horas que excedan de la jornada laboral.

ANEXO I

PERSONAL EXENTO

- Director Regional
- Jefe de Formación e Inspección
- Jefe de Servicio
- Jefe Administrativo
- Encargado
- Jefe de Equipo

**TABLA SALARIAL 1.997 ZONA 6**

CATEGORIAS	S. Base	P. Contratado	Importe Mes	Paga Extra	S. Bruto Anual	Antigüedad
Técnico Reparador	89.228	38.618	127.846	124.459	1.783.070	1.249
Almacenero 1ª	82.049	89.073	171.122	171.122	2.395.708	1.249
Almacenero 2ª	82.049	67.552	149.601	149.601	2.094.414	1.249
Supervisora telefon.	91.950	48.511	140.461	140.461	1.966.454	1.249
Telefonista	76.394	51.274	127.668	127.668	1.787.352	1.249
Oficial 1ª Admtivo.	94.809	87.749	182.558	182.558	2.555.812	1.249
Oficial 2ª Admtivo. A	90.276	52.849	143.125	143.125	2.003.750	1.249
Oficial 2ª Admtivo. B	90.276	42.408	132.684	132.684	1.857.576	1.249
Auxiliar Admtivo.	76.394	51.274	127.668	127.668	1.787.352	1.249

ANEXO III

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABONO
<b>Fallecimiento:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Padres, cónyuges o hijos.</li> <li>• Padres políticos, hermanos y abuelos.</li> <li>• Hermanos políticos, hijos políticos, nietos y abuelos políticos</li> </ul>	4 laborables. 6 naturales (con desplazamiento). 3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento). 2 laborables.	Certificado médico o fotocopia partida de defunción.
<b>Enfermedad grave:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Padres, cónyuges e hijos.</li> <li>• Padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos.</li> </ul>	3 laborables. 5 naturales (con desplazamiento). 2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Certificado médico que acredite la gravedad, así como el nº de días.
<b>Alumbramiento esposa:</b>	2 laborables. 4 naturales (con desplazamiento).	Libro de familia
<b>Matrimonio productores:</b>	14 laborables.	Permiso a través del superior correspondiente y documento que acredite el matrimonio. Cumplimentar el permiso para ausencia.

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABONO
<b>Matrimonios:</b> • Hijos, hermanos, hermanos políticos y padres.	1 día natural.	Permiso a través del superior correspondiente. Cumplimentar impreso permiso para ausencia. Documento que acredite el matrimonio.
<b>Asistencia a consulta médica:</b> • Especialista. • Médico cabecera.	Tiempo necesario (16 horas/año). (Dentro de las mismas no se incluirá el tiempo que invierta el trabajador en llegar a un punto de acceso a transporte urbano).	Justificante expedido por médico que le asista. (Dicho documento lo iniciará el Departamento de Servicio Médico). Permiso para salida del trabajador. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
<b>Salida de trabajadores enfermos en jornada laboral:</b>	Resto de horas jornada.	Documento de autorización del Servicio Médico de la Empresa.
<b>Ingreso directo o llamadas urgentes por ingreso de familiares directos de primer grado en hospital de urgencia:</b>	Resto de horas jornada laboral / 1 día natural.	Documento de ingreso o de asistencia en hospital de urgencia.
<b>Cumplimiento de deber inexcusable, público y personal:</b>	Tiempo indispensable.	Documento oficial.

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABONO
<b>Traslado de domicilio habitual:</b>	1 día laborable.	Documento del Ayuntamiento que acredite el cambio de domicilio. Cumplimentar impreso permiso para ausencia.
<b>Lactancia:</b>	1 hora al día de permiso o reducción de 1/2 hora de su jornada hasta 9 meses del hijo. La reducción de jornada se efectuará en los casos de disfrute de horario flexible en el cómputo de éste, respetándose los horarios rígidos.	
<b>Exámenes eliminatorios de estudios impartidos por el Ministerio de Educación y ciencia y asimilados:</b>	80 horas/año.	Justificante firmado por el responsable del Centro o Profesor indicando horario del examen. La retribución comprenderá desde dos horas antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.
<b>Operaciones de familiares:</b> • Padres, cónyuges, hijos, hermanos (incluyendo los afines). • Con anestesia general de: padres, cónyuges, hijos, hermanos (no incluyendo afines). Si el permiso se canaliza dentro del apartado como enfermedad grave, éste no será de aplicación, ya que no son acumulativos.	1 día natural.  2 días naturales.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente. Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente.

PERMISOS RETRIBUIDOS	Nº DIAS PERMISO	DOCUMENTOS A APORTAR PARA SU ABONO
<b>Gravedad manifiesta en post-operatorio:</b>	1 día natural.	Certificado del Centro donde se le ha intervenido quirúrgicamente, indicando expresamente el grado de gravedad.

NOTA 1ª - En el apartado documentos a aportar, que corresponde justificar los parentescos de familiares afines, deberá dejarse constancia clara en dichos documentos, el indicado parentesco con el trabajador.

NOTA 2ª - Las jornadas laborables se computarán como días de permiso, siempre que al inicio del disfrute de la misma sea superior al 50% de la jornada de trabajo, considerándose el resto de las horas como absorbidas y en su defecto retribuidas.

NOTA 3ª - Los días a computar cuando éstos sean laborables, lo serán todos los días excépto los domingos, festivos y puentes.

*RESOLUCION de 6 de junio de 1997, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la declaración del término municipal de Lanjarón (Granada) como zona de gran afluencia turística, a los efectos de horarios comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, del Comercio Interior de Andalucía, el Decreto 66/1994, de 22 de marzo, por el que se regulan los horarios para la apertura y cierre de los establecimientos comerciales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la Orden de 24 de julio de 1996, por la que se regula el procedimiento para la determinación de las zonas que tengan la condición de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales, se hace público que, por Resolución de la Consejería de Trabajo e Industria de fecha 28 de mayo de 1997, se declara el término municipal de Lanjarón (Granada) zona de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales durante los períodos que se relacionan a continuación, teniendo los establecimientos ubicados en el término municipal libertad horaria durante dichos períodos:

a) Semana Santa de los años 1998, 1999 y 2000, desde el Domingo de Ramos hasta el Domingo de Resurrección, ambos incluidos.

b) Desde el 24 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos incluidos, de los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

c) Desde el 22 de diciembre de 1997 a 6 de enero de 1998, 22 de diciembre de 1998 a 6 de enero de 1999, 22 de diciembre de 1999 a 6 de enero del 2000 y 22 de diciembre del 2000 a 6 de enero del 2001, todos ellos incluidos.

Sevilla, 6 de junio de 1997.- La Directora General, Rosamar Prieto-Castro García-Alix.

*RESOLUCION de 6 de junio de 1997, de la Dirección General de Comercio, Consumo y Cooperación Económica, por la que se hace pública la declaración del término municipal de Ayamonte (Huelva) como zona de gran afluencia turística, a los efectos de horarios comerciales.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1/1996, de 10 de enero, del Comercio Interior de Andalucía, el Decreto 66/1994, de 22 de marzo, por el que se regulan los horarios para la apertura y cierre de los establecimientos comerciales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en la Orden de 24 de julio de 1996, por la que se regula el procedimiento para la determinación de las zonas que tengan la condición de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales, se hace público que, por Resolución de la Consejería de Trabajo e Industria de fecha 2 de junio de 1997, se declara al término municipal de Ayamonte zona de gran afluencia turística a efectos de horarios comerciales durante los períodos que se relacionan a continuación, teniendo los establecimientos ubicados en el término municipal libertad horaria durante dichos períodos:

a) Semana Santa de los años 1998, 1999 y 2000, desde el Domingo de Ramos al Domingo de Resurrección, ambos incluidos.

b) Domingo de Piñata (primer domingo siguiente al Miércoles de Ceniza) de los años 1998, 1999 y 2000.

c) Día 28 de febrero de 1998, 1999 y 2000.

d) De 1 de julio a 30 de septiembre, ambos incluidos, de los años 1997, 1998, 1999 y 2000, excepto el 8 de septiembre (a petición del propio Ayuntamiento).

e) Día 6 de diciembre (Día de la Constitución) de los años 1997, 1998, 1999 y 2000.

Sevilla, 6 de junio de 1997.- La Directora General, Rosamar Prieto-Castro García-Alix.

*RESOLUCION de 11 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Ambito Interprovincial de la Empresa Pública Turismo Andaluz, S.A. (7100642).*

Visto el Texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa Pública Turismo Andaluz, S.A. (Código de Convenio 7100642), recibido en esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, en fecha 5 de junio de 1997, suscrito por la representación de la empresa y sus trabajadores con fecha 5 de mayo de 1997, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto de la Presidencia de la Junta de Andalucía 132/1996, de 16 de abril, sobre Reestructuración de Consejerías y Decreto 316/1996, de 2 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo e Industria, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Social,

#### RESUELVE

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

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

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

Sevilla, 11 de junio de 1997.- El Director General, Antonio Márquez Moreno.

#### Artículo 1. Ambito funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales, condiciones de trabajo y normas sociales entre la Empresa Pública Turismo Andaluz, S.A., en adelante EPTA, y los trabajadores que presten sus servicios retribuidos en régimen laboral por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de dicha Empresa.

Turismo Andaluz, S.A., se compromete a reservar el 2% del personal de la plantilla a minusválidos.

#### Artículo 2. Ambito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio regirán en todos los centros constituidos por la EPTA, ya sean Servicios Centrales o periféricos, aplicándose a los trabajadores de los centros, que en cada momento gestione la EPTA.

#### Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2000.

Entre la denuncia del presente Convenio, por alguna de las partes, y el inicio de las negociaciones no mediará un plazo superior a dos meses.

Si ninguna de las partes que lo suscriben formulase solicitud de revisión o rescisión con dos meses de ante-