

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-

lación, como mínimo, a la fecha de finalización de su plazo de vigencia o de las correspondientes prórrogas, este Convenio se considerará prorrogado en su totalidad de año en año, a partir del 31 de diciembre del año 2000. Este Convenio se revisará automáticamente en sus cuantías económicas conforme al IPC previsto, hasta conocer oficialmente el real, cuyo diferencial se aplicará, con la retroactividad correspondiente, desde el 1 de enero de cada año, a partir del 1 de enero de 1998.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en el vigente Convenio sustituyen, compensan y absorben las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

Asimismo, estas condiciones formarán un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación, serán consideradas global y conjuntamente.

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 5. Conceptos retributivos genéricos.

Tendrán la consideración de conceptos retributivos genéricos los de Salario Base, Antigüedad y Pagas Extraordinarias, tal y como se contempla en los artículos correspondientes del presente Convenio que los desarrolla.

Artículo 6. Salario Base.

El Salario Base es el correspondiente a cada uno de los Grupos en que se clasifican los trabajadores, conforme a lo recogido en Tablas (Anexo).

Artículo 7. Antigüedad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, devengarán aumentos graduales periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de trienios sobre el salario base del Convenio, de conformidad con la escala que figura en el Anexo.

Para el personal de las Oficinas de Turismo, adscrito a Turismo Andaluz, S.A., por Decreto 83/1994, de 12 de abril de 1994, de la Consejería de Economía y Hacienda, se tendrá en cuenta para el reconocimiento de servicios, el tiempo correspondiente a la totalidad de los prestados efectivamente en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, así como los prestados en la EPTA.

Artículo 8. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

Paga de verano: A percibir con la mensualidad de junio, se devengará del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: A percibir con la mensualidad de diciembre, se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cantidad a abonar por la Empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad de salario base más antigüedad.

Artículo 9. Compensaciones extraordinarias.

En lo que respecta a las horas extraordinarias con carácter habitual, se acuerda su supresión inmediata. No obstante, todos los trabajadores que, por necesidades u orden de la Empresa, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en la que radique el Centro de Trabajo, disfrutarán de las siguientes dietas:

a) Se indemnizará por todos los gastos que se le ocasionen al trabajador, entendiéndose por tales los de manutención y pernoctación.

Aquellos otros que haya tenido que soportar sin estar obligado a ello, deberán justificarse fehacientemente.

b) Cuando se trate de desplazamientos que obliguen a pernoctar, en concepto de indemnización, se abonarán 10.000 pesetas por noche, además de lo contemplado en el apartado a).

Artículo 10. Plus de transporte.

Por parte de la EPTA, se abonará en concepto de plus de transporte la cuantía de 10.000 ptas. mensuales.

Artículo 11. Plus de ropa profesional.

Se establece para los trabajadores de la EPTA un plus de ropa profesional, con el fin de ayudar a la adquisición de prendas de vestir.

Su cuantía será de 5.000 pesetas mensuales y se abonará en todas las pagas ordinarias (doce mensualidades).

Artículo 12. Jornada laboral.

1. La jornada ordinaria de trabajo efectiva será de 37 horas y 30 minutos semanales, que a efectos de la realización podrán compensarse en períodos de cómputos hasta anual.

Su distribución será la siguiente:

Servicios Centrales y PISA:

a) En los meses comprendidos entre octubre y mayo, ambos inclusive, en jornada partida de mañana y tarde será, de lunes a jueves, de 9,00 h a 14,00 h y de 15,00 h a 18,00 h, y los viernes de 9,00 h a 15,00 h.

b) En los meses comprendidos entre junio y septiembre, ambos inclusive, en jornada continua de 9,00 h a 15,00 h. Este horario será aplicable, también, a los días laborables de Semana Santa y Navidad.

Oficinas de Turismo:

En las Oficinas de Turismo, a partir de la firma del presente Convenio, los jefes de Oficina establecerán, teniendo en cuenta los horarios y plantillas determinados en el siguiente apartado, el horario que sea necesario para cubrir las necesidades del servicio.

Oficinas con 4 o más personas:

De Lunes a Sábado, el horario será de mañana y tarde. Domingo, horario de mañana.

Oficinas con 3 personas:

De Lunes a Viernes, el horario será de mañana y tarde. Sábado y Domingo, el horario será de mañana.

Oficinas con 2 personas:

De Lunes a Viernes, el horario será de mañana y tarde. Sábado, el horario será de mañana.

Turismo Andaluz, S.A., se compromete, en aras a la optimización del servicio, a cumplimentar las plantillas de todas las Oficinas que cuenten con un núm. inferior a 3 personas.

Esta adecuación de plantillas se llevará a cabo en el menor tiempo posible, teniendo en cuenta los intereses de la Empresa y será prioritaria en las decisiones de contratación de personal que se realicen.

Artículo 13. Desplazamientos.

Cuando el trabajador dentro de su jornada laboral, y, debidamente autorizado haya de realizar desplazamientos por imperativo del servicio, la EPTA pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso de los transportes públicos, en cuyo caso será abonado el importe de éste, o del vehículo propio, abonándosele en este supuesto a razón de 35 pesetas por kilómetro.

Artículo 14. Incapacidad Transitoria.

Desde el primer día de encontrarse en Incapacidad Transitoria, el trabajador percibirá el 100% del salario base, más complemento de antigüedad, más complemento de ropa correspondiente al mes en que se produjo la baja.

Igualmente, en caso de accidente, intervención quirúrgica, hospitalización y gestación, el trabajador cobrará el 100% del citado salario base, más antigüedad, más ropa, desde el primer día que causó la baja.

Los trabajadores en esta situación, cobrarán mensualmente mediante nómina normal. A los efectos prevenidos en los párrafos precedentes, la EPTA completará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, hasta alcanzar las cantidades que se obliga a abonar, mientras dure el tiempo de I.T. Igualmente, al personal en esta situación le es de aplicación la totalidad del convenio en vigor independientemente de la fecha en que causó baja laboral.

Maternidad: La EPTA, se compromete a adelantar a la trabajadora que se encuentre en situación de baja por maternidad, el pago del salario total que le corresponda, hasta que la misma perciba de la Seguridad Social el abono de dicha prestación, que reembolsará a la empresa al día siguiente de su percepción.

Artículo 15. Anticipo.

A todo el personal que lo solicite se le concederá un anticipo del 90% de la nómina, que será abonado por la empresa entre los días 15 y 17 de cada mes.

No podrán solicitarse anticipos consecutivamente, ni más de 2 veces al año.

Artículo 16. Liquidación y pago.

El pago de las remuneraciones se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco últimos días laborables del mes, salvo la correspondiente al mes de diciembre que se hará efectiva antes del 20 del mencionado mes.

Artículo 17. Excedencias.

Las excedencias serán de dos clases: Voluntarias y forzosas.

A) Excedencia Voluntaria es la que se concede por motivos particulares, a instancia del trabajador y siempre que tenga más de un año de antigüedad en la empresa. El período mínimo que se podrá conceder será de un año y el máximo de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador hasta que hayan transcurrido, como mínimo, dos años desde el final de la anterior excedencia. La petición de excedencia será resuelta por la EPTA en el plazo máximo de veinte días hábiles.

Además, en algún caso concreto, podrá considerarse entre la EPTA y los representantes de los trabajadores, la concesión de excedencia voluntaria con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de tres meses al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia.

En caso de nacimiento o de adopción de un hijo, un máximo de dos años de excedencia para el trabajador, computable a efectos de antigüedad, condicionado a que solamente uno de los dos, madre o padre, quede junto al hijo necesariamente, siendo el reintegro automático al cumplirse el plazo solicitado. Teniendo derecho a la reserva de plaza, turno y centro de trabajo.

B) Excedencia Forzosa, se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

La EPTA podrá cubrir las plazas de excedencia forzosa con sustitutos, los cuales cesarán en el momento de reintegrarse el titular a su puesto.

Artículo 18. Licencias.

a) En función de las necesidades del servicio, el personal que lleve un mínimo de dos años de servicio tendrá derecho a licencia sin sueldo hasta seis meses anuales, previo informe de los representantes de los trabajadores. Si la licencia fuese superior a un mes, podrá ser cubierta con sustitutos en un plazo no superior a los diez días de la concesión de la misma.

b) Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de 8 días al año con percepción de sus retribuciones correspondientes para Asuntos Propios. La EPTA vendrá obligada a conceder dicho permiso, no acumulable a las vacaciones reglamentarias y nunca más de cuatro seguidos, con la única condición de que se le comuniquen por escrito con al menos 48 horas de antelación.

Artículo 19. Permisos.

Todos los trabajadores tienen derecho a permiso retribuido en los casos que se especifican a continuación; dado que tales permisos son retribuidos, han de ser solicitados con carácter previo y suficientemente justificados.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho fehacientemente demostrada, 15 días naturales, prorrogables a 15 días más sin que estos últimos sean de abono.

b) Por nacimiento o adopción, 4 días naturales por cada hijo, y en caso de cesárea o aborto e interrupción legal de embarazo se remite al apartado h).

c) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y nietos, un día que será el de la celebración del acto civil o religioso y dos días si es fuera de la localidad.

d) Por cambio de domicilio, 2 días en la misma localidad y 3 días en localidad distinta.

e) Para asistencia a consulta médica, el tiempo necesario para ello.

f) Para someterse a exámenes oficiales, un máximo de 15 días anuales, en períodos de 1 día por examen en la misma localidad, y 2 si es fuera de la misma. Además se podrá solicitar, a cuenta del total de los días, 1 día de preparación por examen.

g) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hijos, compañero/a, abuelos, nietos y hermanos, 3 días naturales, si el óbito ocurre en la provincia de residencia del trabajador y 5 si es fuera de ella, estudiándose si es fuera de la península entre los Representantes de los trabajadores junto con la Dirección de EPTA.

h) Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica, o ingreso hospitalario de los familiares comprendidos en el apartado g), hasta un máximo de 7 días, estudiándose en cada caso concreto con los representantes de los trabajadores, junto con la dirección de cada centro o servicio.

i) Para asistencia a Congresos Sindicales el tiempo que dure el Congreso.

j) En caso de enviudar teniendo hijos menores de 6 años o disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales de edad superior, en los casos que previene la legislación vigente, que no desempeñen actividad retribuida y que estén a su cargo, tendrá derecho a un permiso retribuido de 10 días naturales. Este permiso no será acumulable al regulado en el apartado g).

k) Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 20. Descanso semanal.

Con carácter general el trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos, que se disfrutarán preferentemente en sábados y domingos.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. El período para su disfrute será preferentemente el de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo petición concreta del interesado; y podrá dividirse en dos períodos,

siendo el mínimo 7 días. La dirección de EPTA negociará con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo.

Si por necesidades de la EPTA las vacaciones se tuvieran que disfrutar fuera del período preferente, se verán incrementadas a 40 días naturales.

Si durante el período de vacaciones el trabajador se encontrase en situación de I.T., o accidente, este período no será computado a efectos de vacaciones, siempre que la situación de I.T sea superior a 10 días.

El calendario de vacaciones estará confeccionado antes del 31 de marzo de cada año, como regla general y sesenta días antes del comienzo de las mismas.

Artículo 22. Mantenimiento del puesto de trabajo.

En ningún caso se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo derivadas de la detención del trabajador, que tengan su origen en motivaciones socio-laborales o políticas.

Artículo 23. Lactancia y Maternidad.

Según Ley.

Artículo 24. Seguro de vida.

La EPTA contratará un Seguro de Vida colectivo que cubrirá los riesgos de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez en un capital por trabajador de 5.000.000 de ptas., cuando la causa sea enfermedad común o accidente laboral, y 10.000.000 de ptas., cuando sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional, actualizándose su cuantía anualmente.

Tendrá igualmente la consideración de accidente de trabajo el que acontezca durante el traslado del trabajador desde su domicilio al Centro o viceversa.

Artículo 25. Ayudas de acción social.

Turismo Andaluz, S.A., se compromete a dotar un fondo destinado a ayudas de acción social. Estas ayudas irán dirigidas a los siguientes conceptos:

- Ayudas de estudio.
- Ayudas oftalmológicas y protésicas.
- Ayudas al minusválido.
- Préstamos reintegrables.

Artículo 26. Bares de empresa.

En los bares ubicados en centros de la Empresa, los pliegos de condiciones serán establecidos, previo informe de los representantes de los trabajadores. En cuanto a la lista de precios, los elementos esenciales de la misma serán inferiores, en cualquier caso, a los precios de los establecimientos próximos al Centro de trabajo.

Artículo 27. Comedor.

En caso de jornada partida, acumulación de tareas o cualquier otra circunstancia que obligue a hacer uso del comedor, instalado en el centro de trabajo, se abonará al trabajador el 50% del importe satisfecho.

El mismo importe será abonado a los trabajadores que presten sus funciones en el PISA.

Artículo 28. Carné de empleado.

La EPTA, facilitará un carné de empleado a toda su plantilla.

Artículo 29. Cobertura de vacantes y sistema de ascensos.

Siempre que se produzca una vacante, en una categoría determinada, excepto el grupo I-A, ésta será cubierta teniendo en cuenta:

- Personal en excedencia con la misma categoría.
- Personal de otros centros con la misma categoría.
- Personal de categoría inmediatamente inferior, siempre que cumpla los requisitos profesionales necesarios.

La determinación del baremo aplicable en la cobertura de estos puestos será objeto de acuerdo en la CPC.

Artículo 30. Formación Profesional.

La EPTA consciente de la importancia de la Formación Profesional, realizará en colaboración con los Representantes de los Trabajadores, un Plan de estudio y Formación Profesional que se presentará durante el primer trimestre de cada año.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a las clases sin menoscabo de su remuneración, en el supuesto de que ésta coincida con su jornada laboral.

Cuando el curso deba realizarse en régimen de plena dedicación y, ello resulte más conveniente para la organización del trabajo, la EPTA concederá un permiso de formación y perfeccionamiento por el tiempo que haya de durar el curso, con derecho a la reserva del puesto de trabajo y percibo de sus haberes.

En caso de que existan cursos de perfeccionamiento profesional organizados por centros no dependientes de la EPTA, el trabajador, previa autorización de la Dirección, podrá acudir a los mismos con derecho a la reducción indispensable de la jornada laboral, sin merma alguna de sus haberes. Igualmente, la EPTA oídos los órganos de Dirección del Centro en cuestión, proveerá las ayudas necesarias, consistentes en becas de estudio, matrículas, dietas de viajes, etc., siempre que redunde en beneficio de la especialización.

Artículo 31. Traslados.

El principio de voluntariedad de los trabajadores en los traslados entre los distintos centros se realizará de acuerdo con las siguientes directrices:

a) Traslado voluntario: Sólo podrá solicitarse cuando se pretenda ocupar un puesto de trabajo en un centro determinado. Los traslados se articularán a través de la participación en los procedimientos de concurso correspondiente, cuyas bases se negociarán con los Representantes de los Trabajadores, en el momento en que se produzcan.

b) Traslado forzoso: Antes de adoptar cualquier decisión de traslado de centro, la EPTA deberá comunicarlo en propuesta razonada al trabajador y a los Representantes de los Trabajadores, quien en el plazo de seis días manifestará su conformidad o disconformidad. En el primer caso, la EPTA resolverá en consecuencia y en el segundo caso, se elevará propuesta razonada, a la Empresa, y el informe escrito del trabajador y de los Representantes de los Trabajadores, para que resuelva lo procedente. Siempre se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales del trabajador y entre puestos de trabajo de la misma categoría o grupo profesional.

Cuando el traslado forzoso implique cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a una compensación económica consistente en:

- Abono del importe de 24 mensualidades de alquiler, con un máximo de 720.000 ptas.
- Abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres.

A los 90 días, a petición del afectado, podrá revisarse por el mismo procedimiento el traslado.

Artículo 32. Trabajos de superior categoría.

El trabajador que realice funciones de superior categoría y no proceda legal o convencionalmente el ascenso,

tendrá derecho a la percepción de la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

La realización de trabajos de categoría superior, responderá a necesidades excepcionales y perentorias y, durará el tiempo mínimo imprescindible.

La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de seis meses anuales, u ocho en dos años.

Salvo casos de urgencias, se procurará, mediante convocatoria pública previa, y en los Tablones de anuncios, por un tiempo no inferior a una semana, que todos los trabajadores puedan optar a la realización de trabajos de categoría superior a la suya, lo cual siempre vendrá determinado por las necesidades del servicio.

La ordenación de las listas se hará entre la EPTA y los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 33. Grupos y categorías profesionales.

Deberá oírse, para las renovaciones o reclasificaciones profesionales, a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 34. Ingresos y contrataciones temporales.

En cuanto a las suplencias se estará a lo dispuesto en el artículo 29, para la cobertura de vacantes.

Ningún trabajador será contratado por la EPTA si se encontrase en situación de alta laboral en otra empresa o centro de trabajo, salvo compatibilidad expresa demostrada.

La EPTA está obligada a facilitar a todos los trabajadores, al inicio de sus relaciones laborales, el contrato de trabajo escrito que detalle claramente: Retribuciones y conceptos salariales, categoría profesional, etc.

Información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 2/91, de 7 de enero, sobre derecho de información a los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación.

Artículo 35. Jubilación.

El trabajador a partir del cumplimiento de la edad de 60 años podrá solicitar la jubilación anticipada. En concepto de indemnización por jubilación el trabajador recibirá de la EPTA la siguiente cuantía:

Edad jubilación: 60 años.

Indemnización: 18 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base/módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios, a partir de 15 inclusive.

Edad jubilación: 61 años.

Indemnización: 12 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base/módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios, a partir de 15 inclusive.

Edad jubilación: 62 años.

Indemnización: 8 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base/módulo adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios, a partir de 15 inclusive.

Edad jubilación: 63 años.

Indemnización: 5 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base/mes adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios, a partir de 20 inclusive.

Edad jubilación: 64 años.

Indemnización: 4 módulos mensuales a razón de un mes de sueldo base/mes adicional.

Adicional: 1 módulo mensual más por cada 5 años de servicios, a partir de 20 inclusive.

Se hace constar expresamente que lo establecido en el presente artículo sobre indemnización por jubilación, podría quedar afectado por el establecimiento de un Plan de Pensiones, en la medida en que dicho plan cubra económicamente las mismas contingencias que se persiguen en este precepto.

La escala anterior quedará modificada cuando por disposición legal la edad de jubilación se rebaje, desplazándose la anterior escala en el mismo sentido que la edad legal de jubilación.

A los trabajadores acogidos a este artículo les es de aplicación el Convenio, independientemente de la fecha de jubilación.

Artículo 36. Plan de pensiones.

La EPTA se compromete, durante la vigencia del presente Convenio, a estudiar la viabilidad de un Plan de Pensiones para los trabajadores afectos a esta empresa.

Artículo 37. Premio a la constancia.

Se establece para todos los trabajadores un premio a la constancia consistente en el abono de:

- Premio a la constancia para 20/25 años de servicio: 225.000 ptas. (doscientas veinticinco mil pesetas).

- Premio a la constancia para 30/35 años de servicio: 450.000 ptas. (cuatrocientas cincuenta mil pesetas).

Se establecen estas cuantías para todo el personal, independientemente del grupo profesional al que se pertenezca. Dicho importe se percibirá una sola vez por cada una de las antigüedades señaladas y se hará efectivo al mes siguiente del cumplimiento de dichas antigüedades.

Artículo 38. Capacidad disminuida.

Los trabajadores declarados con capacidad disminuida por la Seguridad Social, tienen derecho a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior, adecuado a sus limitaciones, siempre que existan vacantes, manteniéndose las retribuciones consolidadas anteriormente; este derecho, no quedará afectado por el hecho de que el trabajador perciba una prestación económica de un organismo ajeno a la EPTA.

Artículo 39. Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo. Conforme a la Legislación vigente.

Artículo 40. Responsabilidad Civil.

La Comisión Paritaria del Convenio estará encargada de elaborar los criterios y contenidos para la concertación de un Seguro de Responsabilidad Civil, cuya cobertura se extienda a los supuestos contemplados en el art. 24 (Seguro de Vida), artículo éste que quedará sin efecto una vez que haya sido suscrita la póliza.

Artículo 41. Acción Sindical en la Empresa.

El ejercicio de la acción sindical en la empresa se reconoce y ampara en el marco del pleno respeto a los derechos y libertades que la Constitución garantiza. Ningún trabajador podrá ser despedido, sancionado, discriminado, ni causarle ningún tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no, política o sindical.

Artículo 42. Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal son los únicos representantes legales de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Los Delegados de Personal dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones. Dichas horas podrán ser computadas globalmente y distribuidas entre sus miembros, elaborándose informe previo mensual de la distribución de las horas sindicales.

Quedan excluidas del crédito horario las que correspondan a reuniones convocadas por la EPTA, Comité de Seguridad e Higiene, Negociación Colectiva, Comités y citaciones de Organismos Oficiales.

Funciones y competencias:

a) Vigilar y asegurar el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad e higiene en el centro y de seguridad social vigente, advirtiendo a la empresa de las posibles infracciones y formulando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Todas las sanciones y medidas disciplinarias que se vayan a imponer a cualquier trabajador como consecuencia de falta grave o muy grave, serán notificadas con carácter previo a los Delegados de Personal, que remitirán informe preceptivo en el plazo de cinco días, antes de que se adopte alguna resolución por la EPTA, pudiendo ser acompañado el trabajador afectado por el Delegado que solicite.

c) Ejercer su derecho a la libre información, usando el medio de difusión que estime conveniente, sin más requisito que la comunicación previa a la dirección del centro o servicio.

d) En materia de Seguridad e Higiene corresponde a los Delegados de Personal designar a sus representantes.

e) Todas las funciones que tiene expresamente señaladas en el resto del articulado del texto del Convenio Colectivo.

f) La EPTA pondrá a disposición de los Delegados de Personal, cuando las condiciones lo permitan, un lugar adecuado provisto del material adecuado y suficiente para el ejercicio de sus funciones.

g) Tendrá derecho, previa solicitud por su parte, de la siguiente información por escrito:

- Mensualmente: Absentismo, sanciones, evolución de plantillas, así como el montante de la nómina y los TC1 y TC2 globales.

- Trimestralmente: Planes de formación, inversión u obras en los centros y servicios y modificaciones en la organización general del trabajo, conocer de cuantos procesos de reclasificación profesional se produzcan, y contratos.

- Anualmente: Relación nominal de cantidades adeudadas a los trabajadores que se encuentre depositada en Caja.

h) Es competencia del conjunto de los Delegados de Personal la negociación del Convenio Colectivo.

i) La EPTA celebrará, a solicitud de las partes, reuniones periódicas con los Delegados de Personal.

j) Conocimiento previo de los criterios en la entrada de personal en cualquier servicio de la EPTA.

k) Elaboración de la plataforma reivindicativa.

l) Ser informado previa y preceptivamente, de cuantas medidas afecten directamente a los intereses de los trabajadores y, especialmente a aquéllas que pudieran adaptarse sobre reestructuración de plantillas y despidos.

Derechos y garantías:

a) En caso de imposición por parte de la EPTA de cualquier sanción a los Delegados de Personal, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio.

b) Reconocida por órgano judicial la improcedencia del despido, en los casos recogidos en el art. 68.C del Estatuto de los Trabajadores, corresponde siempre al Dele-

gado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización.

Artículo 43. Secciones Sindicales.

Los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de sus intereses económicos, sociales y profesionales, que como trabajadores les son propios.

A los fines antedichos, los trabajadores podrán afiliarse a las Centrales Sindicales y Organizaciones Internacionales de Trabajadores que se hallen legalmente constituidas.

Dichas Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las Autoridades y Organizaciones Empresariales, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia de éstas.

La EPTA dispensará la adecuada protección a los empleados a su servicio, contra todo acto antisindical de discriminación o de mérito, relacionado con su empleo.

Dicha protección se ejercerá contra todo tipo de acciones que persigan:

a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

b) Hostigar o relegar en su trabajo a un empleado o perjudicarlo de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

c) Sujetar el empleo a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 44. Derecho de reunión y asamblea.

Los trabajadores tienen derecho a la utilización de los locales de la EPTA, para realizar asambleas fuera de las horas de trabajo, con la comunicación previa a la empresa, siempre que las convoquen los Delegados de Personal.

Artículo 45. Faltas y Sanciones.

Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores estarán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves: Son faltas leves:

- Las faltas de puntualidad dentro del mismo mes sin causa justificada y hasta tres días.

- La falta de asistencia sin causa justificada.

- La ausencia del puesto de trabajo durante la jornada laboral, sin aviso ni causa justificada.

- La no comunicación con la antelación debida, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se compruebe la imposibilidad de hacerlo.

- La no tramitación del parte de baja por enfermedad, en el plazo de setenta y dos horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

- La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea su situación dentro de la estructura de la EPTA.

- La negligencia del trabajador en el uso de los locales, materiales o documentos inherentes al servicio.

- El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

- El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigido, siempre que no causare perjuicio grave al servicio.

- El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

- La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando fraudulentamente los medios de control impuestos a tal fin.

- La no comunicación de los jefes de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

2. Faltas graves: Son faltas graves:

- La reincidencia de tres faltas leves en seis meses.
- La falta de dos días al trabajo sin causa que lo justifique, en un mes.
 - El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
 - La realización de actividades ajenas al servicio durante la jornada de trabajo.
 - La reincidencia en la simulación de la presencia de otro trabajador, utilizando fraudulentamente los elementos de control impuestos para estos fines.
 - El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
 - La reincidencia en la desobediencia a lo ordenado por un superior dentro de las atribuciones de su cargo y deontología profesional.
 - La manipulación intencionada de fichas, lista de asistentes o cualquier otro elemento de control-horario.
 - La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del puesto y que tengan carácter confidencial suficientemente especificado, aunque sea fuera de la jornada de trabajo.
 - El daño voluntario en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.
 - El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible.
 - Las faltas notorias de respeto, consideración o ética profesional en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeña.
 - El incumplimiento por parte de los jefes de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia en el trabajo de los trabajadores a su cargo.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - La inobservancia de las medidas de seguridad a las que el trabajador tenga acceso.
 - La imprudencia en el acto de servicio, que implique riesgo de accidente para sí o para otro.

Faltas muy graves: Son faltas muy graves:

- La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte, en un año.
- Más de tres faltas injustificadas al trabajo, en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses continuados o más de doce en el período de un año.
- Las ofensas verbales o físicas a jefes, compañeros y trabajadores a su cargo.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento exigible del trabajo.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador se niegue a someterse a procedimientos rehabilitadores.
- El hurto o el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa.
- Violar secretos de la EPTA, cuando existan, con perjuicio para la misma, siempre que se especifique el carácter de documentación reservada.

Sanciones: Las sanciones que podrán aplicarse, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las que se indican en los puntos siguientes:

Sanciones por faltas leves: Serán las siguientes:

- a) Amonestación por escrito.

- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a cinco días.

Sanciones por faltas graves: Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días.

Sanciones por faltas muy graves: Serán las siguientes:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.
b) Despido.

La prescripción de las faltas será la siguiente:

- Faltas leves: Prescribirán a los 10 días.
- Faltas graves: prescribirán a los 20 días.
- Faltas muy graves: Prescribirán a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso, a los 6 meses de haberse producido.

Procedimiento disciplinario.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Instrucción: Tras la constatación por el Jefe del Departamento de la comisión de faltas graves o muy graves, el Jefe del Área de Personal, nombrará un instructor del expediente, en el plazo de dos días hábiles.
- Substanciación: Una vez nombrado el instructor, éste dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, para formular el correspondiente pliego de cargos, con expresión de los hechos imputados, faltas cometidas y posible sanción aplicable, en su caso, para ello, podrá recabar cualquier información que estime necesaria.
- Audiencia al interesado: El infractor dispondrá de un plazo de cinco días hábiles, contados desde la notificación del pliego de cargos, para alegar y practicar las pruebas que estime oportunas.
- Terminación: El instructor formulará, en el plazo de cinco días hábiles, una propuesta de resolución.

Artículo 46. Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Arbitraje del Convenio.

Para la interpretación y cumplimiento del Convenio se constituirá, en el plazo de 15 días a contar desde la firma del presente Convenio, la Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo en cuya primera sesión se aprobará su reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros, de los cuales dos lo serán en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores (1 por UGT y 1 por CC OO), y un secretario sin voz ni voto.

Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
b) Vigilar la correcta aplicación del mismo.
c) Previa a la interposición de demandas ante los órganos jurisdiccionales se someterá a la consideración de la Comisión.
d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados, a los trabajadores afectados.
e) Todas aquellas materias no previstas en este artículo que se deriven de la aplicación del presente Convenio.

Disposiciones Adicionales.

Primera. Se aprueba la adscripción a sus puestos de trabajo y categorías a los trabajadores que se relacionan:

Nombre	Categoría adscrita
- Francisco Zotano Arroyo	Intérprete-Informador
- Alfonso Miranda Zamora	Intérprete-Informador

- Antonia Requena Jefe de Oficina
- M.ª del Carmen Rodríguez Intérprete-Informador
- M.ª Jesús Lobatón Intérprete-Informador
- Andrés Crespo del Moral Jefe de Oficina
- M.ª Victoria Ramírez Jefe de Oficina
- Ramón García de Leaniz Intérprete-Informador
- Rodrigo Alarcón Jiménez Intérprete-Informador

A N E X O

CATEGORIAS PROFESIONALES

Los efectos económicos de estas adscripciones serán desde el 1 de enero de 1997, en dos ciclos:

a) Una cantidad lineal de 11.000 ptas. mensuales para el año 1997 a cada trabajador relacionado anteriormente.

b) Los efectos económicos plenos de sus salarios y grupos conforme a su categoría se aplicarán a partir del 1 de enero de 1998.

Segunda. La 1.ª reunión de la CPC, estudiará y resolverá las peticiones de adecuación de puestos de trabajo presentadas en su día en la Mesa del Convenio.

Disposiciones Transitorias.

Primera. El personal que a la entrada en vigor, esté desempeñando un puesto de trabajo sin que posea la titulación exigida para el mismo, continuará ocupándolo con los mismo derechos que tuviera atribuidos.

Segunda. Las ayudas sociales correspondientes al año 1997, se resolverán en un plazo máximo de seis meses.

- Grupo I:

- A) Jefes de Departamento
- B-1) Asesores Técnicos de Dirección.
- B-2) Asesores Técnicos, Secretaria de Dirección.
- C) Jefe de Unidad.

- Grupo II:

- A) Técnicos.
- A-1) Jefes de Oficina.

- Grupo III:

- A) Intérprete-Informador.
- B) Administrativo Jefe.
- B-1) Administrativo, Encargado de Almacén.

- Grupo IV:

- A) Auxiliar Administrativo, Secretario/a, Conductor.
- B) Telefonista, Recepcionista.

- Grupo V:

Ordenanza, Mozo, Limpiadora.

TABLA SALARIAL

Grupo	Nivel	Categoría	Salario 97	Salario 98	Salario 99	Sala. 2000	Trienio	Plus Tr.	Plus rop
I	A	Jefe. Depto *	392.858	392.858	392.858	392.858	6.250x14	10.000	5.000
I	B-I	Ases. Técnico	328.735	328.735	328.735	328.735	6.250x14	10.000	5.000
I	B-2	Asesor. Jurid	301.184	311.514	321.051	328.735	6.250x14	10.000	5.000
		Secret. Direc	301.184	311.514	321.051	328.735	6.250x14	10.000	5.000
I	C	Jef. Uni.	300.700	300.700	300.700	300.700	6.250x14	10.000	5.000
II	A	Técnico	237.142	237.142	237.142	237.142	6.250x14	10.000	5.000
	A-I	Técnico	218.142	224.924	231.034	237.142	6.250x14	10.000	5.000
	A-II	Jefe. de Ofic	201.429	206.667	211.905	237.142	6.250x14	10.000	5.000
III	A	Interp. Infor	185.714	190.952	196.190	201.429	5.120x14	10.000	5.000
	B-I	Admin.Jefe	201.429	201.429	201.429	201.429	5.120x14	10.000	5.000
	B-II	Administrati.	185.714	190.952	196.190	201.429	5.120x14	10.000	5.000
	B-III	Encarg. Alma	150.000	1.90.952	196.190	201.429	5.120x14	10.000	5.000
IV	A-I	Aux. Admi. 1	165.714	165.714	165.714	165.714	4.266x14	10.000	5.000
		Conductor	165.714	165.714	165.714	165.714	4.266x14	10.000	5.000
	A-II	Aux. Admi. 2	151.429	155.214	160.476	165.714	4.266x14	10.000	5.000
		Secretario/a	151.429	155.214	160.476	165.714	4.266x14	10.000	5.000
		Aux. Ad. (s/e)	151.429	155.214	160.476	165.714	4.266x14	10.000	5.000
		Aux. Informa	151.429	155.214	160.476	165.717	4.266x14	10.000	5.000
V	A	Ordenanza	132.142	137.143	137.143	137.143	4.266x14	10.000	5.000
		Mozo	132.142	137.143	137.143	137.143	4.266x14	10.000	5.000
		Limpiadora **							

Complementos personales:

- Jefe Dpto. Económico: 90.793 x 14
- Jefe Dpto. Promoción: 21.811 x 14
- Jefe Dpto. Gestión: 6.738 x 14

Limpiadoras:

Se trata de una categoría laboral no homologable, en cuanto a salarios, ya que las horas de trabajo semanales son muy diferentes en cada caso.

Debido a esta circunstancia se establece que sus subidas salariales, serán para los años 1998, 1999 y 2000, las que correspondan al IPC de cada año.

CORRECCION de errores a la Orden de 10 de junio de 1997, por la que se garantiza el funcionamiento del Servicio Público que presta la empresa Transportes Generales Comes, SA, en el ámbito territorial de Cádiz, Málaga y Sevilla, mediante el mantenimiento de servicios mínimos (BOJA núm. 68, de 14.6.97).

Advertidos errores en el Anexo de la Orden Conjunta de las Consejerías de Trabajo e Industria, Gobernación y Justicia y Obras Públicas y Transportes de 10 de junio de 1997, por la que se garantiza el funcionamiento del servicio público que presta la empresa Transportes Generales Comes, S.A., en el ámbito territorial de Cádiz, Málaga y Sevilla, mediante el mantenimiento de servicios mínimos (BOJA núm. 68, de 14 de junio), se procede a continuación a sus correcciones:

En la página 7.098, a partir de la primera línea de la columna de la derecha, donde dice:

«Cádiz-Matagorda:

Las líneas que sean necesarias para cubrir el servicio de traslado de los trabajadores a la factoría de Astilleros Españoles en Matagorda o desde ésta

San Fernando-Matagorda:

Salida de San Fernando: 6,15 horas.
Salida de Matagorda: 22,25 horas.

El Puerto de Santa María-Matagorda:

Salida del Puerto de Santa María: 6,15 horas».

debe decir:

«Cádiz-Matagorda:

Se realizarán los servicios habituales en las horas y frecuencia correspondientes.

San Fernando-Matagorda:

Se realizarán los servicios habituales en las horas y frecuencia correspondientes.

El Puerto de Santa María-Matagorda:

Se realizarán los servicios habituales en las horas y frecuencia correspondientes».

En la misma página 7.098, a partir de la novena línea de la columna de la derecha, se suprime todo lo que dice:

«Vejer-Matagorda:

Salida de Vejer: 5,30 horas.
Salida de Matagorda: 14,50 horas.

Benalup-Matagorda:

Salida de Benalup: 5,30 horas.
Salida de Matagorda: 14,50 horas.

Cádiz-General Motors:

Salidas de Cádiz: 6,00-6,02-22,00 horas.
Salidas de General Motors: 6,55-22,55 horas.

Jerez-General Motors:

Salidas de Jerez: 5,50-21,30 horas.
Salidas de General Motors: 6,55-22,55 horas.

Rota-General Motors:

Salida de Rota: 5,50 horas.
Salida de General Motors: 22,55 horas.

El Puerto de Santa María-General Motors:

Salida del Puerto de Santa María: 22,00 horas.
Salida de General Motors: 6,55 horas».

En la misma página 7.098, a partir de la línea 31 de la columna de la derecha, se suprime en todo lo que dice:

«Algeciras-Interquisa:

Salidas de Algeciras: 5,20-7,10-21,15 horas.
Salidas de Interquisa: 6,30-7,45-22,30 horas.

La Línea-Interquisa:

Salidas de La Línea: 5,20-7,15-21,20 horas.
Salidas de Interquisa: 6,35-7,45-22,30 horas.

Algeciras-Petresa:

Salidas de Algeciras: 7,10 horas.
Salidas de Petresa: 16,40 horas.

La Línea-Petresa:

Salida de La Línea: 7,25 horas.
Salida de Petresa: 16,40 horas».

Sevilla, 17 de junio de 1997

CONSEJERIA DE TURISMO Y DEPORTE

RESOLUCION de 9 de junio de 1997, de la Viceconsejería, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a Trino Viajes, SL, con el Código Identificativo AN-23468-2.

Por doña Capilla Montes Palomino, en nombre y representación de la Entidad Trino Viajes, S.L., se ha solicitado de esta Consejería la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista, de conformidad con el Real Decreto 271/1988, de 25 de marzo, y Orden Ministerial de 14 de abril de 1988, reguladores del ejercicio de las actividades propias de Agencias de Viajes, y vigentes en la fecha de presentación de la solicitud, habiéndose apor-